

Aix-Marseille Université

ÉCOLE DOCTORALE 67 SCIENCES JURIDIQUES ET POLITIQUES
FACULTÉ DE DROIT ET DE SCIENCE POLITIQUE D'AIX MARSEILLE

Thèse présentée pour obtenir le grade universitaire de docteur

Anne PREDON-RENAULT

Approches en droit public et en droit privé du harcèlement au travail

Soutenue le 3 décembre 2021

Directrice de thèse

Madame Frédérique CHOPIN,

Maître de conférences HDR en droit privé et sciences criminelles, Responsable pédagogique M2 GRH parcours RSE, Référente Egalité Femmes Hommes et Lutte contre les discriminations secteurs Droit Economie Gestion et Science Politique, Centre de Droit social UR 901, Aix Marseille Université

Devant le jury composé de :

Membres Rapporteurs :

Madame Dominique BAILLEUX,

Professeure des Universités, Université Jean Moulin Lyon 3, Responsable pédagogique du Master 2 Droit social et relations du travail en formation continue et du Master 2 Droit de la protection sociale, Institut de Droit et de l'Economie des affaires.

Madame Corinne ROBACZWESKI,

Professeure à l'Université de Lille, Centre de Recherche Droit et Perspectives du droit.

Membre Examineur :

Monsieur Didier JEAN PIERRE,

Professeur à Aix Marseille Université, Centre de Recherches administratives, avocat au Barreau de Lyon.

« L'Université d'AIX-EN-PROVENCE n'entend donner aucune approbation ou improbation aux opinions émises dans les thèses. Ces opinions devant être considérées comme propres à leurs auteurs. »

« Celui qui veut, par un acte désespéré, obliger les hommes à reconnaître le tort qu'ils lui ont fait, et créer de l'irréparable pour les mettre en posture de coupables, les appelle devant un tribunal. Mais un tribunal suppose une société, qui peut être différente de celle qui a fait le mal, ou supérieure à elle, qui peut aussi être la même, édifiée, éclairée et capable de se condamner elle-même. »

(Maurice Halbwachs, *Les causes du suicide* (2002), p. 339 à 384).

« Il ne faut point faire par les lois ce que l'on peut faire par les moeurs »

(Montesquieu, *Pensées - Le Spicilège*, R. Laffont, coll. Bouquins, 1991, pensée, n° 1007).

REMERCIEMENTS

Entamer et mener à bien un projet tel qu'une thèse, lorsque l'on a 40 ans passé était, à n'en pas douter, une entreprise hasardeuse.

Souvent incomprise dans ma démarche, le désir profond qui m'animait de travailler sur un sujet qui me tenait autant à cœur, et l'envie indéfectible d'aider potentiellement les victimes de ce fléau qu'est le harcèlement au travail, ont été plus fort que mes craintes et les nombreuses embuches rencontrées.

L'aide et le soutien de Mme CHOPIN ont été précieux et ô combien nécessaires, particulièrement durant cette année 2020, qui fut, au-delà de la crise sanitaire sans précédent que nous traversons, ponctuée de la maladie et du décès de ma maman.

Je tiens donc à la remercier avec tout le profond respect que j'ai pour cette grande spécialiste du droit social et pénal.

Je tiens également à remercier ma fille et mon époux, qui m'ont toujours soutenus dans mes choix, qu'il s'agisse du pré-Capa, du CAPA, et ici, du travail de recherche et de rédaction mené dans le cadre de cette thèse.

Sans eux, sans leur amour, leurs paroles réconfortantes, leur patience et leur compréhension, rien de tout cela n'aurait été possible.

Vraiment merci de m'avoir accompagné de la sorte, de m'avoir guidé et d'avoir cru en moi !

Je dédie également cette thèse à mon papa, parti il y a de cela plusieurs années, et qui aurait été ô combien fier, et heureux, de voir sa fille obtenir un tel diplôme.

Enfin je dédie mes recherches à toutes les victimes de harcèlement au travail, afin de leur témoigner, qu'alors même que le chemin est souvent long et douloureux, il est possible de s'en sortir.

RESUME

Les évolutions du travail et de l'emploi ont généré de nouveaux maux auxquels les travailleurs, qu'ils soient publics ou privés, sont confrontés. Le harcèlement au travail fait partie des principaux vecteurs de souffrance en milieu professionnel et connaît, depuis de nombreuses années, une croissance continue.

Causant des séquelles sans précédents, qu'elles soient physiques ou psychiques, le harcèlement moral ou sexuel s'appréhende différemment suivant qu'il se manifeste au sein de l'entreprise ou de l'administration.

Pris en main relativement tôt par le droit privé, le droit administratif a, pour sa part, été longtemps frileux à appréhender et à reconnaître un tel phénomène.

Malgré des évolutions notables dans chacune de ces branches du droit, ponctuées d'un mimétisme patent du législateur ou du juge administratif avec le droit privé, d'importantes différences subsistent dans le traitement du harcèlement entre ces deux branches du droit.

Qu'il s'agisse de l'anticiper, de l'identifier, ou de tenter de l'éradiquer via un certain nombre de process et de mesures internes à l'entreprise ou à l'administration, des divergences conséquentes existent entre ces deux secteurs.

De même, l'approche judiciaire du phénomène se différencie, quant à la reconnaissance du phénomène de harcèlement au travail et à sa réparation, pour laquelle, le juge administratif, marque un certain retard par rapport à son homologue privé.

Seule à même de démontrer une telle hétérogénéité dans l'appréhension et le traitement de ce phénomène, la victime du harcèlement au travail sera l'axe central de cette étude.

MOTS CLEFS : harcèlement – harcèlement moral – harcèlement sexuel – travail – juge administratif – juge judiciaire – fonction publique – entreprise – administration publique – collectivité territoriale - droit pénal – obligation de réserve – droit de retrait – protection fonctionnelle.

A mon papa, mon ange

A cyrille

A Manon

LISTE DES PRINCIPALES ABREVIATIONS

- A -

al. : alinéa
Anc. : Ancien
ANI : Accord national interprofessionnel
APD : Archives de philosophie du droit
ASSEDIC : Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
Ass. nat. : Assemblée nationale
Ass. plén. : Assemblée plénière
Auj. : Aujourd'hui
AVFT : association européenne contre les violences faites aux femmes

- B -

Bull. : Bulletin des arrêts de la Cour de cassation
B. S. : Bulletin social Francis Lefebvre
BIT : bureau international du travail

- C -

CESE : conseil économique et social environnemental
C. déont. : conseil de déontologie
COCT : conseil d'orientation des conditions de travail
C. civ. : Code civil
C. défense : code de la défense
Conv. EDH : convention européenne des droits de l'homme
CCSCT : commission santé et sécurité au travail
CPC : Code de procédure civile
C. proc. civ. d'exé. : Code de procédure civile d'exécution
C. SS. : Code de la sécurité sociale
CJA ; Code de la justice administrative.
C. trav. : Code du travail
C. cass. : Cour de cassation
CAA : Cour administrative d'appel
CA : Cour d'appel
CE : Conseil d'État
C. E : communauté européenne
CEDH : Cour Européenne des Droits de l'Homme
Cf. confer
Ch. : Chambre
Ch. réun. : Chambres réunies
Chron. : Chronique
CSE : comité social et économique
CST : comité social territorial
CES : confédération européenne des syndicats

CAP : commission administrative paritaire
CNDOM : conseil national de l'ordre des médecins
CSEP : Conseil supérieur de l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
CEDEF : Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.
CT : comité technique
CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
Civ. : Chambre civile de la Cour de cassation
CJCE : Cour de Justice des Communautés Européennes
CJUE : Cour de Justice de l'Union Européenne
Com. : Chambre commerciale de la Cour de cassation
Comm. : commentaire
Concl. : Conclusions
CPH : Conseil de prud'hommes
Crim. : Chambre criminelle de la Cour de cassation

- D -

D. : Recueil Dalloz
dactyl. : dactylographiée
DC : Recueil critique de jurisprudence et de législation Dalloz (de 1941 à 1944).
dir. : direction
DP : Recueil périodique et critique mensuel Dalloz (avant 1941)
Dr. soc. : Revue Droit social
DDH : déclaration des droits de l'homme et du citoyen
DUDH : déclaration universelle des droits de l'homme
DUERP : document unique d'évaluation des risques professionnels

- E -

éd. : édition
ex. : exemple

- F -

fasc. : fascicule

- G -

Gaz. pal. : Gazette du Palais

- I -

Ibid. : *ibidem*

Infra : au-dessous de

IRP : instances représentatives du personnel

- J -

JCI: Jurisclasseur (Encyclopédie)

JCPA : La semaine juridique, édition administrations et collectivités territoriales

JCPG : La semaine juridique, édition générale

JCPE : La semaine juridique, édition entreprise

JCPS : La semaine juridique, édition sociale

JO : Journal Officiel de la République Française

- L -

L. : Loi

LGDJ : Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence

- N -

n° : numéro

not. : notamment

- O -

Obs. : observations

OIT : Organisation Internationale du Travail

Op. cit. : *opus citatum*

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques

- P -

p. : page

préc. : précité

PU : presses universitaires

PUF : presses universitaires de France

- Q -

QPC : Question prioritaire de constitutionnalité

QVT : qualité de vie au travail

- R -

Rapp. : rapport

RCA : Responsabilité civile et assurances

RDC : Revue des contrats

RDSS : Revue de droit sanitaire et social

RDT : Revue droit du travail

Rép. Dalloz : Répertoire Dalloz (Encyclopédie)

Req. : Chambre des requêtes de la Cour de cassation

RFDA : Revue française de droit administratif

RGDA : Revue générale du droit des assurances

RLDC : Revue Lamy de droit civil

RRJ : Revue de recherche juridique et de droit prospectif

RSC : revue de sciences criminelles

RTD civ. : Revue trimestrielle de droit civil

RTD com. : Revue trimestrielle de droit commercial
RTDeur. : Revue trimestrielle de droit européen

RPS : risques psychosociaux

RPC : recours de plein contentieux

RÉATE : réforme de l'administration territoriale de l'Etat

RGPP : revue générale des politiques publiques

- S -

s. : suivant

S. : Sirey

spéc. : spécialement

Supra : au-dessus de

SMP : service de médecine préventive

- T -

t. : tome

TA : Tribunal administratif

TASS : Tribunal des affaires de sécurité sociale

TGI : Tribunal de grande instance

th. : thèse

TIC : Technologies de l'information et de la communication

TFUE : Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

- U -

UE : Union européenne

- V -

v. : voir

SOMMAIRE

Partie 1. L'insuffisance des outils extrajudiciaires dans la prévention et la lutte contre le harcèlement au travail.....	49
<i>Titre 1. L'obligation de sécurité et prévention du harcèlement au travail.....</i>	<i>50</i>
Chapitre 1. Obligation de sécurité de l'employeur en cas de harcèlement, un enjeu majeur au sein de la sphère professionnelle	51
Chapitre 2. Acteurs et outils de prévention et de lutte contre le harcèlement au travail	104
<i>Titre 2. Une dénonciation et un pouvoir de sanction du harcèlement imparfaits</i>	<i>171</i>
Chapitre 1. Entre muselage administratif et risques pénaux.....	172
Chapitre 2. Un pouvoir disciplinaire souffrant d'un manque d'efficacité	235
Partie 2. L'inévitable recours au juge comme rempart au harcèlement au travail.....	312
<i>Titre 1. La difficile preuve du phénomène de harcèlement</i>	<i>314</i>
Chapitre 1. La multiplicité des éléments de caractérisation	315
Chapitre 2. La tentative d'objectivation des juges.....	371
<i>Titre 2. Une réparation insatisfaisante et des sanctions sous dimensionnées.....</i>	<i>418</i>
Chapitre 1. Une réparation inégale des préjudices causés par le harcèlement.....	419
Chapitre 2. Des sanctions judiciaires à l'efficacité limitée.....	507
CONCLUSION	583
BIBLIOGRAPHIE	588
INDEX THÉMATIQUE	802
TABLE DES MATIERES.....	805

INTRODUCTION

1. Dans un contexte sociétal favorable à la mise en exergue de phénomènes clivant, portant atteinte à la dignité d'une partie de la population en raison de son sexe, et générant des mouvements emblématiques tel que *#metoo*¹, ou « *balance ton porc* », parler de harcèlement semble une évidence. La parole tend à se libérer dans la rue mais également dans l'enceinte de l'entreprise ou de l'administration, où depuis quelques années les contentieux sur ce sujet foisonnent.

2. La France, n'est évidemment pas le seul État concerné par ces pratiques, une étude de la fondation sur le harcèlement au travail, basée sur des sondages d'opinion, soulignait déjà qu'en 2005, 6 % des femmes et 4,5 % des hommes ont subi des faits de harcèlement moral sur leur lieu de travail². Plus récemment une enquête sur le sexisme au travail réalisée par l'IFOP³ pour la Fondation Jean-Jaurès et la Fondation européenne d'études progressistes, fait état que « *60 % des Européennes interrogées ont déjà été victimes d'une forme de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail au cours de leur vie professionnelle, dont 21 % qui l'ont été au cours des douze derniers mois.* »⁴.

3. Il est vrai que le travail semble, dès l'origine de l'humanité, très fortement lié à l'idée de persécution. Pour preuve, l'étymologie du verbe travailler, venant du latin *tripaliare*, signifiant « *torturer à l'aide d'un tripalium* » et dont le *tripalium* désigne un instrument composé de trois pieux. L'univers du travail, univers par nature contraignant, n'a, durant de nombreuses années, pas divulgué les atteintes à la dignité humaine du travailleur qui s'y déroulaient. Elles semblaient même être identifiées comme constituant la conséquence inéluctable du lien de subordination, matérialisé par le contrat de travail.

4. Aussi, et alors que le phénomène est ancien, la reconnaissance par le législateur du harcèlement qu'il soit moral ou sexuel, traduit indubitablement l'évolution des mentalités au sein de nos sociétés. Sous influence et impulsion européenne, notamment du fait de l'obligation de transposer la directive du Conseil du 27 novembre 2000⁵ portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, le législateur s'est saisi de la question. Il s'agissait, surtout et avant tout, de lutter contre les pratiques d'employeurs abusant

1 Mouvement social débuté en 2007 encourageant la prise de parole des femmes, destiné à faire savoir que le viol et les agressions sexuelles sur les femmes sont présents sur la scène sociétale, et destiné à permettre aux victimes de s'exprimer sur le sujet.

²V. *Le harcèlement au travail en Europe*, Parlement européen, 27 nov. 2007, communiqué. – V. la loi belge du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. – La loi sur le harcèlement psychologique en milieu de travail entrée en vigueur le 1er juin 1994 au Québec. – J.-P. Dunand, *Le harcèlement psychologique en droit suisse*, Sem. soc. Lamy 9 juill. 2007, suppl., n°1315, p. 41. – H. Hopf, *Harcèlement : le droit autrichien à l'aune des directives européennes*, Sem. soc. Lamy 14 nov. 2005, n°1236, p. 7.

³Institut français d'opinion publique.

⁴IFOP, Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail, Fondation Jean-Jaurès et Fondation européenne d'études progressistes, *enquête sur le sexisme au travail*, 8 oct. 2019.

⁵Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, JOCE n° L 303 du 02/12/2000 p. 0016 – 0022.

de leurs prérogatives, dans un contexte économique difficile tendant à provoquer la démission de salariés. Mais l'objectif était aussi d'assurer une protection de la santé du travailleur, notamment en permettant la sauvegarde de son intégrité mentale ou psychique.

5. Afin de comprendre comment s'est construit ce corpus de règles destinées à protéger le salarié ou le fonctionnaire du harcèlement, il est nécessaire de définir ce que n'est pas le harcèlement au travail, en le distinguant d'autres formes de harcèlement existant en dehors de cette sphère (§I). Il convient également de délimiter l'entité travail, dans sa conception privée, mais surtout publique. Et enfin, de déterminer ce qui va constituer l'objet même de la présente étude, le harcèlement au travail, et son sujet principal, la victime de ce phénomène (§II).

§I. Genèse de la notion

A. Origines générales, externes et internes de la notion de harcèlement

6. La reconnaissance, en France, de la notion de harcèlement moral, s'inscrit dans un contexte de prise de conscience internationale et plus spécifiquement d'une dynamique européenne de lutte contre ce fléau.

7. C'est avant tout une approche psychosociologique qui lui sera donnée, par l'émergence d'une réflexion et d'une conceptualisation au sein même de cette discipline.

8. En 1993, en Suède, Heinz Leymann mène une des premières études d'envergure sur le phénomène du « *mobbing* », qu'il qualifie de « *psychoterreur* », et qu'il identifie comme désignant une relation conflictuelle sur le lieu de travail aussi bien entre collègues, qu'entre supérieurs et subordonnés⁶. La définition donnée par cet auteur est accompagnée d'une liste de quarante-cinq comportements pouvant caractériser la mise en place d'un *mobbing*.

9. En 1998, Marie-France Hirigoyen préféra parler de « *harcèlement moral* », faisant référence à « *toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique d'une personne mettant en péril l'emploi de celle-ci ou dégradant le climat de travail* »⁷.

10. Un rapport du Parlement européen, considère en 2001, que « *combattre et prévenir le harcèlement moral au travail doit être considéré comme un élément important des efforts visant à accroître la qualité de l'emploi et à améliorer les*

⁶ H. Leymann, *Mobbing, la persécution au travail*, Seuil, 1996, 231.

⁷ M.-F. Hirigoyen, *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*, Pocket, Éd. La Découverte et Syros, 1998. 67.

relations sociales sur le lieu de travail », et préconise, en ce domaine des actions communes au niveau de l'Union⁸. Préoccupation relayée l'année suivante par la Commission européenne qui note que « *le harcèlement moral et la violence au travail représentent aujourd'hui un problème particulier, qui justifie une action législative* »⁹.

11. C'est dans cette voie ainsi tracée, que les partenaires sociaux européens se sont engagés, en concluant le 26 avril 2007 un important accord cadre, contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail¹⁰. Il s'agit alors de favoriser la prise de conscience, la compréhension des employeurs, des travailleurs, et des représentants du personnel sur le harcèlement et la violence au travail, mais également de fournir un cadre d'action en vue d'identifier, de prévenir et de gérer de telles problématiques¹¹.

12. De son côté, le harcèlement sexuel, va être pris en compte d'une manière sensiblement différente du simple fait qu'il constitue « *d'abord l'expression d'un pouvoir avant d'être celui d'un désir* »¹². Forme de processus de domination ayant comme toile de fond une organisation de travail délétère et dégradée, le harcèlement sexuel se manifeste par une domination sexuelle auprès d'une victime, qui lorsqu'elle se trouve en situation de précarité professionnelle est davantage sujette à un tel risque. Cette notion va donner lieu à d'intenses réflexions au sein des Communautés européennes ainsi qu'au niveau international¹³. Appréhendé comme un réel problème de société, aux conséquences humaines et économiques particulièrement lourdes, une recommandation du 13 décembre 1984 relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes¹⁴ va demander aux États

⁸ J. Andersson, *Le harcèlement au travail, Rapport du Parlement européen*, Commission de l'emploi et des affaires sociales, 16 juill. 2001.

⁹ Communication de la Commission, *S'adapter aux changements du travail et de la société : une nouvelle stratégie communautaire de santé et de sécurité*, 2002-2006.

¹⁰ *Un accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence*, Liaisons sociales Europe, du 4 mai 2007, n° 175.

¹¹ V. sur cet accord, communication de la Commission au Conseil et au Parlement, COM [2007], 686, 8 nov. 2007.

¹² M.-V. Louis, *postface*, in AVFT, *De l'abus de pouvoir sexuel. Le harcèlement sexuel au travail*, 1990, Éditions La Découverte/Le Boréal ; *Le harcèlement sexuel. Sujet privilégié de l'antiféminisme*, in Ch. BARD [sous la dir. de], *Un siècle d'antiféminisme*, 1999, Fayard, p. 401 ; rapp. E. Fassin, in C. Fabre et E. Fassin, *Liberté, égalité, sexualités*, 2003, Belfond, p. 126 : « *Le pouvoir est premier, et le désir second – c'est-à-dire que le désir devient l'instrument du pouvoir. Le harcèlement est utilisé pour assigner des places, pour instaurer ou restaurer une relation de domination* ».

¹³ Bureau international du travail [cité ci-dessous BIT], Bull. officiel, Genève, vol. LXVIII, 1985, série A, n° 2, p. 92 : « *Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est nuisible aux conditions de travail [...] et aux perspectives d'emploi et de promotion. La politique pour le développement de l'égalité devrait donc inclure des mesures visant à combattre et à prévenir le harcèlement sexuel* » ; Organisation internationale du travail [cité ci-dessous OIT], *Conditions of Work Digest, Combatting Sexual Harassment at Work*, vol. II, 1/1992, International Labour Office, Geneva ; Convention OIT n°169 *relative aux peuples indigènes et tribaux* ; Convention ONU *sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, 18 déc. 1979 ; ONU, Rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, 11^e session, Assemblée générale, doc. Officiels, 47^e session, suppl. no 38 [A/47/38], New York, 1992, *Recommandation générale* n)19, p. 1 ; 4^e Conférence de l'ONU sur les femmes, Pékin, sept. 2005.

¹⁴ C. E, *Recommandation 13 déc. 1984 relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes* JOCE, n° L 331 du 19 déc. 1984, p. 34-35.

membres d'adopter une politique d'action, permettant d'assurer le respect de la dignité des femmes sur le lieu de travail.

13. Le 11 juin 1986, le Parlement européen va approuver une résolution, invitant les états membres à définir le harcèlement sexuel et à mener des campagnes d'information, afin de faire prendre clairement conscience des droits individuels de tous les travailleurs¹⁵.

14. Dans un très important rapport¹⁶, le commissaire européen Monsieur Rubenstein, met alors l'accent sur la nécessité d'une réglementation juridique spécifique et promeut l'idée d'une directive communautaire sur la question de la prévention du harcèlement sexuel dans le monde du travail. D'autres initiatives suivront, qui iront dans le sens de cette première avancée¹⁷.

15. Le 27 novembre 1991, une recommandation de la Commission¹⁸ sur la protection de la dignité des hommes et des femmes au travail, vise à fournir aux organisations syndicales, aux travailleurs et employeurs, ainsi qu'à leurs représentants, des lignes directrices en vue d'obtenir « *l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de pratiques permettant d'établir des lieux de travail exempts de harcèlement sexuel et dans lesquelles les hommes et les femmes respectent l'intégrité humaine de chacun* »¹⁹.

16. Mais c'est avec la directive du 23 septembre 2002²⁰, que l'Europe se dote d'un outil contraignant de lutte contre le harcèlement sexuel au travail. Ce texte, définit le harcèlement sexuel comme étant « *la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

17. D'autres textes subséquents seront pris, notamment un accord cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail, condamnant le harcèlement et toute forme de violence pouvant potentiellement affecter le lieu de travail de chaque travailleur. Ce texte favorisera la prise de conscience et la compréhension des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants, sur le harcèlement et la violence au travail et fournira un cadre d'action en vue d'identifier, de prévenir et de gérer de telles

¹⁵ Résolution du 11 juin 1986, JO C 176 du 14 juill. 1986, p. 73.

¹⁶ M. Rubenstein, *De la dignité de la femme dans le monde du travail*. Rapport sur le problème du harcèlement sexuel dans les États membres, Communautés européennes, oct. 1987, Luxembourg, 1988.

¹⁷ Conseil européen, Résolution, du 29 mai 1990 *concernant la protection de la dignité de la femme et de l'homme au travail* - JOCE, n°C 157, 27 juin ; Parlement européen, Résolution, du 11 févr. 1994 *sur la désignation d'un conseiller au sein des entreprises* - JOCE, no C 061, 28 févr.

¹⁸ Commission européenne, recommandation du 27 nov. 1991, N°92/131/CEE - JOCE, n° L 049, 24 févr. 1992, et n° C 274, 4 févr. 1992

¹⁹ Conseil, Déclaration, du 19 décembre 1991, *Code de pratique visant à combattre le harcèlement sexuel*, point 1 ; V. la déclaration du Conseil du 19 déc. 1991 *concernant la mise en œuvre de la recommandation de la Commission sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail*, y compris le *code de pratique visant à combattre le harcèlement sexuel* - JOCE, no C 27, 4 févr. 1992.

²⁰ Directive de la Commission n° 2002/73 du 23 sept. 2002, JOCE, n°L 269, 5 oct.

problématiques²¹. Cet accord, transposé en France par l'Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010²² sur le harcèlement et la violence au travail²³, place le concept de dignité de la personne au travail au cœur du processus de lutte contre la dégradation des conditions professionnelles et la lutte contre la souffrance au travail.

18. Aujourd'hui, sur le plan international et communautaire, le combat contre le harcèlement sexuel, s'inscrit plus particulièrement dans une forme de combat contre la violence à l'égard des femmes²⁴, et contre le sexisme dans le monde du travail²⁵, considéré comme un instrument de pouvoir et d'exclusion des femmes en ce domaine.

19. Dans une logique égalitariste²⁶, le rapport du Conseil économique, social et environnemental²⁷ précise que « [l]e sexisme qui recouvre des traditions culturelles, des comportements et des représentations mais aussi des idéologies qui posent une différence de statut et de dignité entre la femme et l'homme, constitue une discrimination propice au développement de la violence ». L'avis de la Commission nationale consultative des droits de l'homme du 26 mai 2016 sur les violences contre les femmes et les féminicides²⁸, ajoute que « ces violences sont manifestes et sont la marque d'une société inégalitaire entre les femmes et les hommes, dans laquelle les rapports de domination et de pouvoir constituent un contrôle social sur les femmes et sur leur sexualité. Il ne pourra en effet y avoir d'égalité entre les femmes et les hommes tant que les violences contre les femmes continueront à faire système et qu'elles continueront à alimenter l'insécurité des femmes, à entraver leur liberté et à affecter leur santé ».

20. Le Conseil de l'Europe relève d'ailleurs dans la Convention d'Istanbul²⁹ sur la prévention et la lutte contre la violence à l'encontre des femmes et la violence domestique que « la violence à l'égard des femmes est une manifestation des rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes ayant

²¹ Commission européenne, Communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen transmettant l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail, COM/2007/0686, Liaisons sociales, Quotidien, 23 avr. 2007, n°14857, p. 1.

²² ANI 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail.

²³ V. sur cet accord, P. Adam, *Une lecture de l'accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail*, RDT 2010. 428.

²⁴ V. par ex., Convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, 11 mai 2011, art. 40. – Décret n° 2015-148, 10 févr. 2015, portant publication de la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (ensemble une annexe), signée à Istanbul le 11 mai 2011, JO n°0036 du 12 fév. 2015.

²⁵ CSEP, Rapport, 6 mars 2015, *Le sexisme dans le monde du travail. Entre déni et réalité*. – ANI, 19 juin 2013, vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, mentionne explicitement la nécessité de lutter contre les stéréotypes de sexe.

²⁶ C. Roy-Loustaunau, *Le harcèlement sexuel « à la française »*, Commentaire de la loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992, JCP E 1993. 237, spéc. p. 188.

²⁷ P. Vion, Rapport CESE, *Combattre toutes les violences faites aux femmes, des plus visibles aux plus insidieuses*, nov. 2014.

²⁸ CNCNDH, avis sur les violences contre les femmes et les féminicides, 26 mai 2016.

²⁹ Convention du Conseil de l'Europe, sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, 12 avr. 2011.

conduit à la domination et à la discrimination des femmes par les hommes, privant ainsi les femmes de leur pleine émancipation ».

21. Très récemment, l'Organisation Internationale du Travail³⁰, a adopté un texte reconnaissant « *le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre* », affirmant « *l'importance d'une culture du travail fondée sur le respect mutuel et la dignité de l'être humain aux fins de la prévention de la violence et du harcèlement* », et précisant que « *la violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits, et que la violence et le harcèlement mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent* ». Ce texte, souligne que ces agissements « *nuisent à la santé psychologique, physique et sexuelle, à la dignité et à l'environnement familial et social de la personne* » et sont « *incompatibles avec la promotion d'entreprises durables et ont un impact négatif sur l'organisation du travail, les relations sur le lieu de travail, la motivation des travailleurs, la réputation de l'entreprise et la productivité* ». Cette convention y définit les violences et le harcèlement comme étant « *(...) dans le monde du travail [un] (...) ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre;*b) l'expression « *violence et harcèlement fondés sur le genre* » s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel. »³¹.

22. Un tel positionnement, se retrouve ailleurs en Europe³² et montre l'ampleur de la prise de conscience d'un phénomène qui transcende les cultures et les sociétés. Il apparaît ainsi, que la meilleure manière de lutter contre le harcèlement sexuel est de mettre en œuvre une égalité réelle entre les femmes et les hommes³³, les femmes étant les principales victimes de ces pratiques harcelantes.

³⁰OIT, convention du 21 juin 2019, *sur la violence et le harcèlement*, C190.

³¹OIT, convention du 21 juin 2019, *sur la violence et le harcèlement*, prec. art. 1.

³²Espagne, la loi organique du 22 mars 2007 *pour l'égalité effective des femmes et des hommes*, Portugal, loi *sur la discrimination* du 12 mars 2008, « *en Angleterre, la définition a été déplacée d'une loi sur la discrimination sexuelle à une loi sur l'égalité, tandis que la Suède opérait le mouvement inverse* » [SÉNAT, Note sur les définitions du harcèlement sexuel, juin 2012]), Constitution, 27 oct. 1946, préambule. – Constitution, 4 oct. 1958, art. 1, al. 2 et Charte des droits fondamentaux, art. 23. – Traité sur le fonctionnement de l'UE, art. 8.

³³V. par ex., Loi n° 2014-873, 4 août 2014, préc. – ANI 1er mars 2004, *relatif à la mixité et à l'égalité professionnel entre les hommes et les femmes*. – dans la fonction publique, V. *Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, 8 mars 2013, qui s'inscrit dans le 4e plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes. – Circulaire n°NORRDF1315966C, 8 juill. 2013. – V. aussi, Projet de loi relatif à l'égalité et la citoyenneté, adopté en 1re lecture par l'Ass. nat. le 6 juill. 2016, titre III « *Pour l'égalité réelle* ».

23.Par ailleurs, la Commission sur la condition de la femme des Nations Unies³⁴, dans ses conclusions sur l'élimination et la prévention de toutes les formes de violence contre les femmes et les jeunes filles, a invité les États à « *prendre les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination, l'exploitation, la violence, le harcèlement sexuel et l'intimidation sur les lieux de travail, et lutter contre la discrimination et la violence dont sont victimes les femmes et les filles au travail, en tant que de besoin, à l'aide de cadres réglementaires et de contrôle, de réformes, de conventions collectives, de codes de conduite, notamment des mesures disciplinaires [...] ainsi qu'au moyen d'actions de sensibilisation et de renforcement des capacités menées en collaboration avec les employeurs, les syndicats et les employés* ». L'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail³⁵ faisait déjà écho à la sollicitation de la Commission en mentionnant qu'« *[e]n ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non-reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel nécessitent une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail. Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail* ».

24.En droit interne, un long processus va se mettre en place afin de construire un corpus de règles allant conduire le législateur à graver dans le marbre le concept de harcèlement au travail, et ainsi à le consacrer pleinement, afin de combler un vide juridique abyssal jusqu'alors inavoué. Cette problématique a d'abord été saisie par la jurisprudence sociale, laquelle a dans un premier temps, tenté d'appréhender le phénomène de harcèlement moral sans réellement le qualifier expressément. On doit ainsi à certaines décisions rendues en matière de contentieux de la rupture du contrat de travail, la condamnation d'employeurs ayant eu un comportement fautif ou abusif à l'égard de leurs salariés, à réparer le préjudice ainsi causé³⁶. Alors que la chambre sociale de la Cour de cassation, au même titre que la Cour d'Appel d'Aix-en-Provence, qualifiaient déjà dans leurs décisions de « harcèlement moral », des faits s'étant produits antérieurement à l'adoption de la loi de modernisation sociale³⁷, l'absence de consécration d'une telle notion au sein d'un texte fondateur rendait très difficile une condamnation pénale sur ce chef, sauf à violer alors, le principe de légalité des délits et des peines.

³⁴Nations Unis, Commission de la condition de la femme, mars 2013.

³⁵ANI du 26 mars 2010 *sur le harcèlement et la violence au travail*, prec. art. 3.

³⁶Voir en ce sens CA. Grenoble, 3 mai 1999, RJS 8-9/1999, n° 1034.

³⁷V. not. Cass. soc. 27 sept. 2011, n° 10-15.253. Cass. soc. 30 mars 2011, n° 09-41.583 : le salarié est en droit d'obtenir des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait du harcèlement, pour les faits antérieurs au 17 janv. 2002, sur le fondement de l'art. 1147 C. civ. V. aussi, Cass. soc. 24 juin 2009, n°08-41.681. CA. Aix-en-Provence, 18 déc. 2001, Dr. soc. 2002. 701 : les juges visent l'art. 26-2 de la Charte sociale européenne, l'art. L. 230-2 C. trav. et l'art. 1134 C. civ. - CA. Toulouse, 18 déc. 2003, RG n° 03/00639 : utilisation des art. 1134 C. civ. et L. 120-2 C. trav. [devenu art. L. 1121-1].

25. Deux propositions de lois seront déposées sur le bureau de l'Assemblée nationale³⁸, avant que ne soit adopté le projet de loi de modernisation sociale le 17 janvier 2002 lequel consacre un chapitre IV à la « *Lutte contre le harcèlement moral au travail* »³⁹. Ce texte va ainsi conférer un support légal aux juridictions prud'homales, et surtout créer une nouvelle incrimination réprimant le harcèlement moral, alors même que certaines juridictions considéraient « *que cette loi [17 janv. 2002] est venue consacrer une solution qui s'inférait déjà des dispositions du code civil, posant pour principe général que les conventions doivent être exécutées de bonne foi (art. 1134, al. 3). Que seules dérogent au droit commun les facilités probatoires ménagées en faveur des salariés* »⁴⁰. L'adoption de ce texte est une étape essentielle dans le développement d'un dispositif juridique destiné à lutter contre le harcèlement moral, mais aussi et plus largement, dans l'édification d'un ensemble de mesures tendant à protéger les travailleurs contre les risques psychosociaux au travail, notamment à travers la reconnaissance, au sein du code du travail, de la prévention des atteintes à la santé physique et mentale. Le régime développé par la loi de modernisation sociale, va également permettre d'étendre à la sphère publique les règles forgées en matière de harcèlement au sein des entreprises. Salariés et fonctionnaires, bénéficient de la même définition du harcèlement moral, par l'entremise d'une incrimination pénale⁴¹, sans pour autant bénéficier d'une application identique et d'une égalité de traitement. Sur le principe est acté qu'aucun salarié ou 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* »⁴².

26. Mais, c'est à travers la figure du harcèlement sexuel que les évolutions opérées sont les plus prégnantes. En effet, dans une société de type patriarcal, les avancées législatives censées combattre un tel phénomène mettront de nombreuses années avant que des effets notables ne soient observés. Les violences sexuelles, ont été durant des décennies, tues, tolérées, admises, voire excusées⁴³. Ainsi, la pratique au Moyen Âge du « *droit de première nuit* »⁴⁴, appelé également « *droit de cuissage* », qui obligeait les jeunes mariés à passer leur nuit de noces avec le seigneur, préfigure, de ce qui sera plusieurs siècles plus tard, qualifié de harcèlement sexuel. Le Code civil du 25 septembre 1791, affirme que la « *séduction* » ne constitue alors ni un délit, ni une violation d'un contrat. Le juriste Zacharie⁴⁵ écrit en 1856, que l'« *on peut comparer toute personne nubile et non mariée à une forteresse. Celui qui fournit le dessein de la séduire et, d'une manière générale, tous les célibataires valides peuvent être considérés comme l'armée du siège à laquelle il arrive aussi*

³⁸ Une proposition du député Georges Hage en 1999 et une proposition du député Roland Muzeau en 2000.

³⁹ Loi n° 2002-73, 17 janv. 2002, *de modernisation sociale*, JO 18 janv.

⁴⁰ CA. Douai, 29 juin 2007, RG n°06/01427. CA. Douai, 31 mai 2007, RG n°06/01587.

⁴¹ C. pén., art. 222-33-2.

⁴² C. trav., art. L. 1152-1 et Loi n° 83-634, 13 juill. 1983, *portant droits et obligations des fonctionnaires*, art. 6 *quinquies*.

⁴³ L'acte sexuel masculin est, en 1863, souvent jugé « *trop près de la nature pour l'incriminer et le punir* » cité par M.-V. Loui, *Le droit de cuissage, 1860-1930*, 1994, Éd. de L'Atelier/Éditions ouvrières. p. 182.

⁴⁴ *Jus primaenocit*.

⁴⁵ V. M.-V. Louis *le droit de cuissage - France 1860-193*, prec.

que les hommes mariés fournissent leur contingent. Les femmes succombent comme les forteresses quand l'attaque est bien menée ou quand elles sont mal défendues. Il s'agit de savoir si elles se rendent le plus souvent par suite de la vigueur de l'attaque ou de la faiblesse de la défense. On a toute raison de croire que les citadelles féminines capitulent généralement faute de résistance assez énergique et prolongée. ». Alors qu'au XIXe siècle, les femmes font leur entrée dans le salariat, elles demeurent dépendantes de leur père et de leur mari, sans aucune disposition de leur corps et de leur salaire, conformément au modèle de la famille patriarcale établi par le Code Napoléon. Léon Richier évoque au sujet de la situation de la femme à cette époque, que « *dans le mariage, elle est servie ; dans l'instruction nationale, elle est sacrifiée ; dans le travail elle est infériorisée ; civilement elle est mineure ; politiquement elle n'existe pas.* »⁴⁶. Parallèlement, la sphère du travail échappera pratiquement à toute sanction judiciaire pendant de nombreuses années, l'entreprise étant longtemps considérée comme le domaine privé de l'employeur. A la fin du XIXe siècle et au début du XXe, avec l'entrée massive de la femme dans le salariat, l'instauration du contrat de travail, la séparation progressive entre vie privée et sphère professionnelle, les femmes vont affirmer un positionnement nouveau et ainsi dénoncer et refuser des pratiques portant atteinte à leur dignité. Avec les grandes grèves⁴⁷ du début du XXe siècle, s'appuyant sur des modèles étrangers dont les futurs textes vont nettement s'inspirer, une proposition de réforme législative destinée à pénaliser la séduction est présentée, mais elle demeurera sans suite. Quelques années plus tard, en 1902, une nouvelle proposition de texte sera déposée et soutenue par les féministes, mais ne sera jamais votée ni même discutée⁴⁸. Ce ne sera qu'après de nombreux siècles de luttes, que les femmes obtiendront enfin la transcription en termes législatifs de leur droit fondamental au respect de leur intégrité physique et de leur dignité, leur permettant ainsi de s'élever et de combattre les abus sexuels émanant de personnes ayant un pouvoir ou exerçant une autorité sur elles.

27. Les lois 22 juillet⁴⁹ et 2 novembre 1992⁵⁰, consacrent le harcèlement sexuel législativement et entérinent la notion de harcèlement sexuel, comme reposant sur trois piliers : un abus d'autorité, un chantage à l'emploi et un but particulier, l'obtention de « *faveurs de nature sexuelle* ». En effet, l'article L. 122-46 du code du travail alors créé, précise qu' « *[a]ucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. [...]* ».

⁴⁶ L. Richier *le code de la femme* Paris, E. Dentu, 1883, p 14.

⁴⁷ Comme celle, emblématique, de Limoges en 1905 dans l'entreprise Haviland ; sur cette grève, V. M.-V. Louis, *op. cit.*, p. 667 s

⁴⁸ M.-V. Louis, *op. cit.*, p. 203.

⁴⁹ Loi n°92-684 du 22 juill. 1992, portant réforme des dispositions du code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes, JO n°169 du 23 juill. 1992, C. pén., art. 222-33.

⁵⁰ Loi n°92-1179 du 2 nov. 1992, relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le code du travail et le code de procédure pénale, JO n°257 du 4 nov. 1992, C. trav., art. L. 122-46. anc. art. L. 1153-1 nouv.

Cette définition restrictive, incérée à la fois dans le code pénal et dans le code du travail, était qualifiée par certains de « *conforme à la culture française actuelle, faite d'un subtil dosage de gauloiserie, de galanterie et d'incrédulité, et en tout cas hostile à la guerre des sexes à l'américaine* »⁵¹, alors que d'autres mettaient en garde sur le fait qu'« *[i]l faut veiller à ne pas rendre les relations dans l'entreprise impraticables parce que le moindre mot, ou le moindre geste deviendrait suspect, potentiellement répréhensible* »⁵². Déclaré inconstitutionnel⁵³, l'article 222-33 du code pénal va être abrogé ce qui a pour conséquence majeure de laisser un vide juridique qui ne sera comblé que plusieurs années plus tard, lors de l'adoption de la loi de modernisation sociale⁵⁴, laquelle va transformer en profondeur les dispositions applicables en matière de harcèlement sexuel et va élargir le champ de l'infraction - la notion d'abus d'autorité, comme l'idée de chantage à l'emploi, qui lui était lié, disparaissant -. En effet, dans le cadre d'une Question Prioritaire de Constitutionnalité (QPC), les sages de la rue de Montpensier vont déclarer, - dix ans après l'adoption du texte⁵⁵ - contraire à l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et au principe de légalité criminelle qu'il supporte, la définition du délit de harcèlement sexuel posée à l'article 222-33 du code pénal. Abrogeant ainsi le délit de harcèlement sexuel en raison de son caractère imprécis, le législateur va alors élaborer de toute urgence une nouvelle définition de l'infraction. La loi relative au harcèlement sexuel sera donc adoptée le 31 juillet 2012⁵⁶, et conduit à l'abandon de la conception réductrice jusqu'alors choisie, prenant à son compte l'approche du législateur de l'Union. Ce texte instaure une nouvelle incrimination relative aux discriminations⁵⁷, institue de nouvelles circonstances aggravantes⁵⁸, et crée une nouvelle définition du harcèlement sexuel, identique quel que soit le texte concerné⁵⁹.

B.L'évolution des modes de management

28. Le harcèlement au travail trouve l'essentiel de ses origines dans les évolutions et les mutations multiples ayant touché le monde du travail, lequel connaît depuis nombre d'années des transformations sans précédent. Marqué par une montée croissante de la précarité du facteur travail, par des changements sociétaux majeurs, une mondialisation exacerbée, des progrès technologiques importants, le travail a été transformé dans son essence même. Travailler aujourd'hui, ne s'appréhende plus

⁵¹ C. Roy-Loustaunau, *Le harcèlement sexuel « à la française »*, *Commentaire de la loi n°92-1179 du 2 nov. 1992*, JCPE 1993. 237, spéc. p. 189.

⁵² J.-Y. Haby, Séance du 22 juin 2002, JOAN CR 22 juin 2002, p. 2675.

⁵³ Cons. const. QPC 4 mai 2012, n° 2012-240.

⁵⁴ Loi n° 2002-73 du 17 janv. 2002, préc.

⁵⁵ QPC n° 2012-240 QPC, D. 2012. 1372, note S. Detraz; Recueil Dalloz 2012. 1177, édito. F. Rome; *ibid.* 1344, point de vue G. Roujou de Boubée; *ibid.* 1392, entretien C. Radé; Dr. soc. 2012. 714, note B. Lapérou-Schneider; *ibid.* 720, chron. R. Salomon et A. Martinel; JCP 2012, n° 611.

⁵⁶ Loi n° 2012-954 du 6 août 2012, *relative au harcèlement sexuel*, préc.

⁵⁷ C. pén., art. 225-1-1 et s.

⁵⁸ C. pén., art. 222-33, III.

⁵⁹ Code pénal, code du travail, statut de la fonction publique.

comme il y a une, voire deux décennies. Des risques physiques, majoritairement présents sous la révolution industrielle, les nouvelles organisations du travail ont généré des conséquences et des situations pathogènes et laissé place à des risques davantage d'ordre psychologiques générant une dégradation de la santé mentale des travailleurs. Parmi les nouvelles organisations, on trouve le *leanmanagement*⁶⁰ ou le *benchmarking*⁶¹ auxquelles s'ajoutent souvent, la mise en œuvre de nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC), qui sont aujourd'hui qualifiées de process de digitalisation inscrit dans un contexte de transformation numérique, de crise économique et financière et une multiplication des restructurations. De telles évolutions se positionnent au sein d'une « *société narcissique, d'image et d'apparence où l'individualisme est prôné comme une valeur suprême* »⁶², où « *la nature des relations nouées autour du travail a changé* »⁶³. La transformation de la relation de travail, génère « *stress professionnel et [...] souffrance dans les organisation française* »⁶⁴ et présente un « *coût élevé [...] pour les salariés et les employeurs* »⁶⁵. Face à la multiplication des contraintes, aux exigences de communication croissantes, de formation, d'adaptation permanente à un travail souvent évolutif, de précarisation de l'emploi, les salariés doivent de plus en plus faire face à des situations hostiles, générant un mal être permanent. L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est de plus en plus difficile à atteindre⁶⁶, et il appert que les caractéristiques sociodémographiques et les conditions de travail induisent une dégradation de la santé mentale, physique et du bien-être des travailleurs, provoquant des bouleversements dans les équilibres fondamentaux présents en droit du travail⁶⁷. Les modes de management, l'organisation du travail dans le cadre de laquelle s'inscrivent les changements organisationnels, sont autant de facteurs concourant à la stimulation et à la montée en puissance, du harcèlement au travail⁶⁸. Dans le cadre d'une étude destinée à

⁶⁰Organisation du travail visant à réduire les gaspillages nuisant à l'efficacité et à la performance l'entreprise V. not. L. Lerouge, *Les « risques psychosociaux » en droit : retour sur un terme controversé*, Dr. soc. 2014. 152.

⁶¹Organisation du travail consistant à évaluer et à mesurer en permanence les pratiques et les performances entre entreprises et/ou entre travailleurs, L. Lerouge, *Les « risques psychosociaux » en droit : retour sur un terme controversé*, prec.

⁶²M.-F. Hirigoyen, *La souffrance au travail et les pathologies émergentes – l'information psychiatrique*, John Libbey Eurotext, 2008/9, Vol. 84, p. 822.

⁶³*Ibid.*

⁶⁴*Ibid.*

⁶⁵*Ibid.*

⁶⁶V. préface in V. Forastieri de L. Lerouge (dir.), *Les risques psychosociaux au travail en droit social : une approche comparée. France - Europe du Sud et du Nord, Canada/Québec, Japon*, Dalloz, mars 2014.

⁶⁷V. S. Lavicoli, *Les facteurs de risques psychosociaux dans le monde changeant du travail*, in L. Lerouge (dir.), *Approches interdisciplinaires des risques psychosociaux au travail*, éd. Octarès, 2014 - M. Clarke, W. Lewchuk, A. de Wolff et A. King, *This just isn't sustainable: Precarious employment, stress and workers' health*, *International Journal of Law and Psychiatry*, 30, 2007. 311-326 - M. Quinlan, *Organisational restructuring/downsizing, OHS regulation and workerhealth and wellbeing International*, *Journal of Law and Psychiatry*, 30, 2007. 385-399 - S. Stansfeld et B. Candy, *Psychosocial work environment and mental health-a meta-analytic review*, *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, 32(6), 2006. 443.

⁶⁸C. Bourgeois, M. Ohana, S. Renault, *Les facteurs organisationnels du harcèlement moral : l'employeur est-il responsable ?* ISEOR, « recherches en sciences et gestion », 2016/1 n°112, p.103. V. aussi. G. Bouville, E. Campoy, *Une approche organisationnelle du harcèlement moral*, De Boeck Supérieur, « @GRH », 2012/3 n°4, p. 53.

identifier les principaux facteurs concourant à l'émergence d'un tel harcèlement⁶⁹, a été noté, que l'organisation du travail⁷⁰, la culture organisationnelle, le climat social⁷¹, le leadership⁷², le système de « récompense et compétition »⁷³, ainsi que les changements organisationnels, sont autant d'éléments favorisant l'émergence et le développement de ces pratiques.

29.Par ailleurs, est relevé par une autre étude que les plaintes les plus fréquentes en lien avec le travail au sein de l'entreprise et émanant des salariés⁷⁴, reposent majoritairement sur le manque de dialogue et la solitude sur les fonctions, la peur et la dureté des relations de travail, le manque de reconnaissance, la perte de sens, la mauvaise organisation et les erreurs de management. A ce titre l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), précise que « *la précarisation croissante des emplois et l'augmentation actuelle des pressions au travail pourraient entraîner une aggravation des problèmes de santé mentale dans les années à venir. La proportion de travailleurs exposés au stress ou à des tensions sur leur lieu de travail a augmenté dans l'ensemble des pays de l'OCDE au cours de la dernière décennie* »⁷⁵. De même, a été relevé qu'entre 50 et 60 % des journées de travail perdues ont une origine psychosociale et que le coût annuel du stress lié au travail au sein de l'Union européenne serait de l'ordre de 15 à 20 milliards d'euros⁷⁶, autant d'éléments laissant augurer un réel impact de la santé au travail sur le facteur travail lui-même.

30.La fonction publique n'est, de son côté, pas épargnée. Le pouvoir hiérarchique, essentiel à la vie administrative, subit une mutation importante. Il devient aujourd'hui davantage un pouvoir de régulation, conciliant ainsi les exigences d'un Etat de droit avec les nécessités du bon fonctionnement de l'administration. La mise en œuvre des politiques publiques, ne peut plus s'appuyer seulement sur une chaîne de commandements et sur un mode de fonction strictement pyramidal. Le contrat a conquis ses lettres de noblesse, les procédures consultatives se sont développées, les techniques managériales ont pénétré l'univers administratif⁷⁷. Longtemps dénoncé pour sa pesanteur, le pouvoir hiérarchique présent au sein de la fonction publique a

⁶⁹V. Zaitseva, P. Chaudat, *Les déterminants organisationnels du harcèlement moral : une analyse d'une revue actualisée de littérature*, Ed. Management Prospective, 2016/2 n°84, p. 115.

⁷⁰Incluant le conflit et l'ambiguïté de rôle, l'absence d'objectif de travail clair, le rythme de travail soutenu, les charges, le contrôle au travail, les caractéristiques environnementales du travail.

⁷¹Définie comme « *le modèle de valeurs, des normes, des attentes, du comportement, partagé par les membres de l'organisation et allant au-delà de la culture établie dans le système social* »

⁷²Renvoyant au mode de management du manager.

⁷³Regroupant la justice organisationnelle, la rémunération et l'insécurité d'emploi.

⁷⁴M.-F. Hirigoyen, *La souffrance au travail et les pathologies émergentes – l'information psychiatrique*, prec.

⁷⁵OCDE, *Mal-être au travail ? Mythes et réalités sur la santé mentale et l'emploi*, 2012, p. 225.

⁷⁶EU-OSHA, *OSH in figures : Stress at Work - Facts and Figures*, 2009, 132 p. - V. aussi EUROGIP, *Risques psychosociaux au travail : une problématique européenne*, 2010, p. 21.

⁷⁷A. Legrand, *Un instrument du flou : le pouvoir hiérarchique*, Mélanges Roland Drago, 1996, p. 59 ; M. Senimon, *Réformer la fonction publique territoriale pour réussir l'acte deux de la décentralisation*, Les colloques du Sénat, 2003 ; N. Poulet-Gibot Leclerc, *La contractualisation des relations entre les personnes publiques*, RFDA 1999. 551 ; Pouvoirs n° 117, *Serviteurs de l'Etat*, 2006, notamment les articles de B. Pêcheur, *La fonction publique : entre le « bing bang » et le statu quo ?* p. 93, et J. Richard, *Quelles perspectives pour la fonction publique de l'Etat en France ?* p. 137.

été durant de nombreuses années largement ignoré par le juge. Il se matérialisait majoritairement par des mesures d'ordre intérieur qui permettaient d'organiser et de faire fonctionner le service, mais qui échappaient à tout contrôle juridictionnel. Il était essentiellement un pouvoir de fait, une « zone d'ombre » dans un univers de droit⁷⁸. Cependant, le développement de l'Etat de droit, l'extension du contrôle juridictionnel sur l'administration, ont eu raison de cette forme d'impunité du pouvoir hiérarchique administratif. D'un pouvoir de fait, il est devenu un pouvoir de droit soumis au contrôle du juge.

31. Pour autant, le pouvoir hiérarchique et ses dérivés n'ont pas disparu, il s'est juste transformé, redéfini, adapté. Aujourd'hui, le pouvoir hiérarchique n'intervient plus en opportunité⁷⁹ mais bien plus sur le terrain de la légalité⁸⁰, notamment s'agissant du retrait des actes créateurs de droit⁸¹. Qualifié de « *principe instrumental adapté aux buts qu'il sert* »⁸², il est ainsi passé d'un pouvoir de commandement à une fonction de régulation. Or, le pouvoir hiérarchique entendu au sens d'expression de l'autorité du supérieur à l'égard de son subordonné, est une conception dépassée, l'administration ne se limitant plus à une seule organisation verticale. Elle doit s'inscrire dans un contexte de concertation, de conciliation, de dialogue, induisant de nouveaux rapports entre l'autorité hiérarchique et le subordonné. De la même manière que les relations entre l'administration et les citoyens se sont transformées, les relations présentes au sein même de l'administration ont évolué. Les exigences du pouvoir hiérarchique doivent se concilier désormais, avec la préoccupation de faire participer le personnel à l'élaboration des mesures qu'il instaure. L'obéissance doit cesser « *d'être imposée pour être consentie par ceux qui la doivent* »⁸³. Or, imposer des changements dans des pratiques fortement ancrées au sein d'un système autocratique ne se fait pas sans heurts et l'administration s'enferme dans des réformes multiples qui l'étouffe plus qu'elles ne la servent. Aussi, le fonctionnaire qui est au cœur de ces évolutions peine à trouver sa place. Monsieur Jules Jeanneney, déclarait au début du siècle dernier que « *la situation des fonctionnaires [...] n'a de valeur que si elle n'est point précaire, que si elle est à l'abri des fantaisies, des injustices, de l'arbitraire toujours possible du pouvoir, que si elle est gouvernée par des règles fixes dont le respect soit assuré, que si, pour tout dire en un mot, le fonctionnaire peut opposer au pouvoir son droit et si la fonction publique est, suivant le mot de Ihering, "juridiquement protégée"* »⁸⁴.

32. Le phénomène latent de privatisation qui s'installe des récents textes adoptés au sein de la fonction publique est symptomatique d'une évolution qui sous-tend une

⁷⁸ J.-Y. Plouvin, *Du possible déclin de la notion de mesure d'ordre intérieur*, Rev. adm. 1979. 49.

⁷⁹ CE 29 avr. 1987, *Société Kassbohrer-France*, Lebon 156 ; JCP 1988. II, n° 211158, note D. Giltard ; LPA 31 juill. 1987, p. 20, note F. Moderne. CE, Sect., 6 juill. 1990, *Mattéi et Société Edi*, Lebon 205.

⁸⁰ J.-C. Groshens, A propos du pouvoir hiérarchique dans l'administration, AJDA 1966. 141.

⁸¹ CE, Ass., 26 oct. 2001, *Ternon*, Lebon 497 ; AJDA 2001. 1034, chron. M. Guyomar et P. Collin ; RFDA 2002. 77, concl. F. Séners, note P. Delvolvé ; GAJA, 15e éd., n° 113.

⁸² A. Legrand, *Un instrument du flou : le pouvoir hiérarchique*, prec. p. 59.

⁸³ R. Chapus, *Droit administratif*, t 2, n° 116, 14e éd.

⁸⁴ J. Jules Jeanneney, député, *Rapport, au nom de la Commission de l'administration générale, départementale et communale, des cultes et de la décentralisation, chargée d'examiner le projet de loi sur les associations de fonctionnaires*, Journal officiel, Chambre des députés, 2e séance ordinaire, 11 juill. 1907.

dégradation des conditions de travail touchant le cœur même de l'administration publique. La loi de transformation de la fonction publique⁸⁵, tend à faire entrer l'administration dans une nouvelle ère, modifiant en profondeur des pans entiers du statut, sans pour autant apporter de modifications à la notion même d'intérêt général ou de service public, éléments fondateurs du statut. Ainsi, ce texte revoit le mode de fonctionnement de la fonction publique concourant à l'accomplissement de missions de service public, sans pour autant redonner du sens aux actions des agents qui la compose et sans revoir les obligations inhérentes à leurs missions particulières. L'affirmation suivant laquelle « *le statut des fonctionnaires fait sens et doit être utilisé comme un levier de motivation des agents* », n'a dès lors plus de raison d'être⁸⁶. Il en va de même du principe suivant lequel « *la logique de la carrière doit [...] continuer à prévaloir sur la logique de l'emploi* »⁸⁷. Déjà, le *rapport Pêcheur* du 29 octobre 2013⁸⁸ relatif aux trois fonctions publiques, précisait que le « *cadre juridique de la fonction publique [n'était] pas figé* »⁸⁹, et pointait du doigt de nombreux écueils auxquels avaient été confrontés les fonctionnaires au cours de dernières décennies (gel du point d'indice, réduction des effectifs, ...). En effet, de nombreuses réformes ont égrainé la fonction publique en à peine quelques années, comme la réforme de l'administration territoriale de l'État (RéATE), issue de la révision générale des politiques publiques (RGPP)⁹⁰, entrée en vigueur le 1er janvier 2010, et qui s'est accompagnée d'une nouvelle organisation départementale de l'État et de profonds bouleversements au sein des administrations déconcentrées. Plus récemment, en préalable à la loi de transformation de la fonction publique, le plan *Action Publique 2022* (AP 2022) conceptualisé en 2017, a instauré un programme de transformation de l'administration s'étalant sur plusieurs années et destiné à la transformer en améliorant la qualité des services publics, en offrant un environnement de travail modernisé, et en assurant la maîtrise des dépenses publiques. Le *Rapport Pêcheur*, soulignait d'ailleurs, qu'un mouvement réformiste était en cours et qu'il ne devait pas être interrompu, tout en admettant qu'un tel processus devait faire l'objet d'un accompagnement, afin que les fonctionnaires trouvent du sens à leur travail. S'il est avéré que des rigidités existaient et existent d'ailleurs toujours, dans les modes de gestion de l'administration, en particulier au sein de la fonction publique d'Etat, - avec notamment « *une gestion peu anticipatrice, une gestion privilégiant l'application de normes abstraites et impersonnelles, une gestion excessivement égalitaire et uniformisatrice, une*

⁸⁵Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, JO n°0182 du 7 août 2019. - V. aussi. Dossier Loi transformation de la fonction publique, publique : nouveaux droits sociaux et outils de gestion, AJCT 2020. 7.

⁸⁶B. Pêcheur, *Rapport à Monsieur le Premier Ministre sur la fonction publique*, 29 oct. 2013, p. 70.

⁸⁷*Op. cit.* p. 71.

⁸⁸*Op. cit.*

⁸⁹*Op. cit.* p. 12.

⁹⁰On peut également citer l'*acte II de la décentralisation* avec la loi du 13 août 2004 relatives aux libertés et responsabilités locales, la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (dite loi HPST), la mise en œuvre du régime des 35 heures avec le Décret n°2000-815 du 25 août 2000 pour la fonction publique de l'Etat ; le Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pour la fonction publique territoriale ; le Décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 pour la fonction publique hospitalière.

utilisation désordonnée des souplesses et des instruments de flexibilité externe »⁹¹ -, force est également de constater que les fonctionnaires sont toujours en quête de sens sur leur métier et subissent concomitamment une érosion de leur situation financière. A cet état de fait s'ajoute de profondes évolutions dans la notion de service public, non accompagnée tout à la fois d'une prise en charge particulière des changements de situation professionnelle qu'elles peuvent générer, mais également sans une réforme profonde du mode de gouvernance pyramidal, dont les administrations publiques sont l'archétype.

33. Par ailleurs, le Conseil d'Etat dans un rapport de 2003⁹², précisait que « [l]e principe de la particularité du régime applicable aux agents publics veut que ces agents soient soumis à des règles distinctes de celles applicables aux salariés du commerce et de l'industrie ». Targuée d'incarner un « monde protégé »⁹³, apparentée à un monde corporatiste⁹⁴, la fonction publique doit faire face à une « rareté de la ressource humaine »⁹⁵, liée notamment à son déficit d'attractivité, eu égard au secteur privé, et fait ainsi face à une carence en matière de ressources humaines. En effet, sa gestion des ressources humaines est considérée comme étant trop bureaucratique⁹⁶, source de rigidité évidente, peu anticipatrice, « exagérément égalitariste »⁹⁷ et faisant un usage « désordonné des souplesses de la flexibilité interne »⁹⁸. De même, la fonction publique n'attire plus et n'incarne plus une forme « d'idéal professionnel » que d'aucuns considéraient, il y a encore quelques décennies. Forcée de s'adapter, la fonction publique est allée jusqu'à renier son essence même et ses particularismes. L'imprégnation d'une logique purement comptable et économique, dans le cadre de laquelle s'innove la nécessaire réduction drastique des dépenses publiques, ont conduit la fonction publique à privilégier la recherche d'une forme de rentabilité, au détriment d'une qualité de service public, quand bien même cela générerait des dommages collatéraux. D'ailleurs, le Conseil économique social et environnemental, a récemment attiré l'attention des pouvoirs publics sur le fait que « les aspects de gestion de la fonction publique ne peuvent faire abstraction de la motivation de ses personnels ni du sens donné à leur mission : un message politique axé surtout sur les suppressions d'effectifs, et un flux de recrutements nul ou très faible par rapport aux départs pendant plusieurs années, poseraient à ce titre des problèmes délicats dans une partie du corps social regroupant plus de cinq millions de personnes. La restriction,

⁹¹B. Pêcheur, Rapport à Monsieur le Premier Ministre sur la fonction publique, prec. p.27.

⁹²CE, Rapport Public - *Réflexions sur la fonction publique - Perspectives pour la fonction publique*, Rapport public 2003, 30 nov. 2002, p. 227.

⁹³V. J.-B de Foucault, *Le statut, les missions de l'État et l'évolution de la société*, Revue administrative, num. spec., 1996, p. 63, parlant de « privilégiature ».

⁹⁴J. Choussat, *L'administration ou la dernière corporation*, Revue Autrement, n°16, sept.1996, p. 102 ; B. Kriegel, *L'État et la démocratie*, la Documentation française, 1995 ; J. Saglio, *Fonctions publiques et méconnaissances sociologiques*, dans *L'administration en mouvements*, coll. « Perspectives », la Documentation française, p. 143.

⁹⁵CE, Rapport Public - *Réflexions sur la fonction publique - Perspectives pour la fonction publique*, prec.

⁹⁶V. L. Regairaz, *Où en est le management dans la fonction publique ? – Enjeux théoriques, méthodes privées et retours d'expériences – La conciliation du management et de la fonction publique par le cadre juridique*, actes de séminaire de Chambéry, Université Savoie Mont Blanc, CDPPOC, 16 mars 2017. p.16.

⁹⁷*Ibid.*

⁹⁸*Ibid.*

voire l'absence de débouchés offerts aux jeunes en formation spécialisée, parfois longue, débouchant sur des métiers de la fonction publique mérite également attention⁹⁹ ». L'ouverture à la concurrence, puis la privatisation de la Société France Télécom¹⁰⁰, et les vagues de suicides qui ont suivi, sont un exemple flagrant, de dérives susceptibles de survenir, dès lors que « *les fonctionnaires ont pu rapidement être considérés comme des freins à la productivité car perçus comme peu enclins au changement ou à de nouveaux concepts d'efficacité dans leur travail* »¹⁰¹.

§II.Ce que n'est pas le harcèlement

34.**Harcèlement et Stress** - L'ensemble des maux et troubles « psychiques », dont souffrent aujourd'hui les travailleurs du public et du privé, ont ceci en commun qu'ils appartiennent tous à la catégorie des risques psychosociaux (RPS)¹⁰², lesquels ont pour dénominateur commun la sphère travail. En effet, qu'il s'agisse du harcèlement au travail, de conflits relationnels, d'épuisement professionnel, de stress, de violence, de *burn-out*, toutes ces problématiques ont ceci de particulier qu'elles sont générées par des facteurs organisationnels ou psychosociaux propres au monde du travail. Pour autant, la grande différence entre ces souffrances intervenant dans le milieu professionnel et le harcèlement, est leur absence de judiciarisation en lien avec un défaut de définition juridique de chacune de ces acceptions.

35.Le harcèlement peut être confondu avec des notions voisines, qui, quelques fois l'englobent. Notion de plus en plus perméable, il doit se distinguer du stress au travail, qui à l'inverse du harcèlement ne constitue pas nécessairement une situation exceptionnelle dans la sphère travail et ainsi n'induit pas obligatoirement de sanctions judiciaires¹⁰³. Définit dans le cadre de l'Accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008, lequel a valeur contraignante¹⁰⁴, il y est dépeint comme étant un « *état [survenant] lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme, mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.* », « *[l]e stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au*

⁹⁹M. Badré, N. Verdier Naves, *L'évolution de la fonction publique et des principes qui la régissent, avis du CSE, Les éditions des journaux officiels*, janv. 2017. p. 18.

¹⁰⁰V.F. Melleray, *Fonction publique et service public : le cas de France Télécom*, AJDA, 2003, p. 2078.

¹⁰¹V.S. Combaldieu, *Où en est le management dans la fonction publique ? –Enjeux théoriques, méthodes privées et retours d'expériences –Des incompatibilités théoriques entre la notion de service public et le management dans la fonction publique*, prec.

¹⁰²P. Zawieja, F. Guarnieri, *Dictionnaire des risques psychosociaux*, 2014, Seuil.

¹⁰³V not. G. Deharo, S. Point, *Analyse juridique de la relation entre stress et harcèlement - Le dilemme de l'œuf ou de la poule ?*, Lavoisier, Revue française de gestion, 2017/5 n°266, p. 31 à 52.

¹⁰⁴Arrêté du 23 avril 2009, portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le stress au travail, NOR : MTST0909479A, JO n°0105 du 6 mai 2009.

stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé ». Il s'agit donc et de manière schématique, d'un état réactionnel à un contexte professionnel particulier et non d'une situation objective caractérisée par un certain degré de gravité. Il désigne « *à la fois, les facteurs stressants et la situation du salarié qui peut peiner à assumer sa charge de travail en raison d'un affaiblissement dont les causes sont extérieures à son environnement de travail* »¹⁰⁵. Il participe, du sentiment de souffrance au travail présent chez nombre de travailleurs, mais ne pourra être assimilé à un harcèlement que dans la mesure où il s'accompagne d'un comportement inapproprié du manager, ou contribue du processus de harcèlement lui-même, mis en œuvre au sein de l'entité concernée¹⁰⁶. C'est son illégitimité qui permettra éventuellement d'assimiler le stress au harcèlement¹⁰⁷. La Chambre sociale de la Cour de cassation, précise par ailleurs, que le stress ne suffit pas à caractériser le harcèlement¹⁰⁸, et doit en être distingué¹⁰⁹, étant établi que des contraintes inhérentes à l'exécution d'un travail peuvent générer un stress, sans forcément induire un harcèlement au sens de l'article L. 1152-1 du Code du travail¹¹⁰.

36.Harcèlement et Risques Psychosociaux - Le sociologue Robert Castel, précisait au sujet du risque qu'il « *ne résulte pas de la présence d'un danger précis, porté par une personne ou un groupe d'individus, mais de la mise en relation de données générales impersonnelles ou facteurs qui rendent plus ou moins probable l'avènement d'un comportement indésirable* »¹¹¹. Notion vaste, difficilement appréhendable car englobant plusieurs formes de risques présents dans le mode du travail¹¹², les risques psychosociaux sont identifiés comme figurant parmi les principaux défis pour la santé et la sécurité au travail¹¹³. L'absence de définition du terme *RPS*, induit une complexité dans l'appréhension d'un tel phénomène, ne relevant « *d'aucune catégorie juridique spécifique* »¹¹⁴. Présenté comme « *le risque de nuire au bien-être psychologique ou physique d'un travailleur découlant de l'interaction entre la conception et la gestion du travail dans un contexte*

¹⁰⁵G. Deharo, S. Point, *Analyse juridique de la relation entre stress et harcèlement - Le dilemme de l'œuf ou de la poule ?*, prec. p.35.

¹⁰⁶V. not. sur ce point, P.- Y. Verkindt, *L'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail : entre lumière et ombre* : JCP S 2008, act. 483 ; F. Pelletier et I. Sauvegrain, *Le stress au travail : comment négocier un accord d'entreprise ?* :JCP S 2008, 1611. – V. également JCP S 2008, act. 484.

¹⁰⁷G. Deharo, S. Point, *Analyse juridique de la relation entre stress et harcèlement - Le dilemme de l'œuf ou de la poule ?* prec. p.40.

¹⁰⁸Cass. soc., 24 janv. 2006, n° 04-40.487. – Cass. soc., 18 sept. 2007, n° 05-45.406.

¹⁰⁹Cass. soc., 9 oct. 2007, n° 06-42.350 ; JCP S 2007, 1937, note C. Leborgne-Ingelaere. – CA Chambéry, 18 mars 2008, n° 07/01338.

¹¹⁰CA Lyon, 16 janv. 2009, n° 08/00626. V. aussi, Cass. soc. 14 sept. 2010, n°09-67.087, comm. A. Bugada, *Objet du litige : ne pas confondre harcèlement moral et stress au travail*, Lexis Nexis, Procédures 2010, comm. 378.

¹¹¹R. Castel, *La Gestion des risques*, Paris, Éd.de Minuit, 1981, p. 145.

¹¹²L. Lerouge, *Les « risques psychosociaux » en droit : retour sur un terme controversé*, Dr. soc. 2014. 152.

¹¹³Programme européen *psychosocial risk management excellence framework*.

¹¹⁴L. Lerouge, *Les risques psychosociaux reconnus par le droit : le couple « dignité-santé »*, in L. Lerouge (dir.), *Risques psychosociaux au travail. Étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal*, L'Harmattan, 2009. 9-27.

organisationnel et social »¹¹⁵, on doit au rapport *Nasse-Légeron*¹¹⁶, sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail daté de mars 2008, non pas une définition des RPS mais une circonscription du phénomène autour de trois axes majeurs que sont le stress, le harcèlement et la violence au travail. Ce rapport, met également en exergue le rôle majeur joué par les instances représentatives du personnel (IRP), dans la prévention et la lutte contre les RPS¹¹⁷. De plus, le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux considère dans son rapport final de 2011¹¹⁸ que le risque psychosocial représente « *le risque pour la santé mentale, physique et social, engendré par les conditions d'emplois, les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental* ». Les facteurs de risques y sont abordés suivant six dimensions¹¹⁹, que sont les exigences du travail, celles émotionnelles, l'autonomie et la marge de manœuvre, les rapports sociaux et les relations de travail, les conflits de valeurs et enfin l'insécurité socio-économique. Autant d'éléments concourant potentiellement à un mal-être au travail, à des maux faisant échos à la notion de qualité de vie au travail (QVT)¹²⁰, laquelle matérialise un « *sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué* »¹²¹. Il est certain que « *la performance d'une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés en tant que personnes* »¹²². Or, la lutte contre les RPS demeure un des enjeux du monde du travail, qu'il soit public ou privé, lequel se trouve alors confronté à la prévention et à l'anticipation d'un danger imprécis, difficilement objectivable. Le rapport de Monsieur *Nasse-Légeron* souligne également que « *la grande variété des thèmes mis sous le vocable de risques psychosociaux est source d'une grande confusion. Ces thèmes recouvrent en effet les déterminants et les effets, sans distinguer entre les causes et les conséquences. Cette confusion tient non seulement à la diversité de ces risques mais aussi à la complexité des liens qui les unissent et qui ne relèvent pas toujours de la causalité linéaire car, interagissant fortement entre eux, ils sont plutôt de type circulaire ou systémique* »¹²³. Lutter

¹¹⁵ Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *Calcul des coûts du stress et des risques psychosociaux liés au travail, Observatoire européen des risques*, Analyse documentaire, 2014.

¹¹⁶ Rapp. Ph. Nasse et P. Légeron, 12 mars 2008 : JCP S 2008, act. 156 ; *Conférence tripartite sur les conditions de travail*, 4 oct. 2007 : JCP S 2007, act. 457 ; *Santé au travail, De nouveaux outils apparaissent* : SSL, p. 3.

¹¹⁷ V. not. P. Zawieja, F. Guarnieri, *Dictionnaire des risques psychosociaux*, prec.

¹¹⁸ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, 11 avr. 2011 ; JCP G 2011, 496.

¹¹⁹ V. not. C. Touffait, *Santé au travail : l'inévitable impact de la situation économique des entreprises sur l'exposition aux risques psychosociaux des salariés* Les Cahiers Lamy du CE, n° 151, 1er sept. 2015

¹²⁰ V. not. ANI *Qualité de vie au travail* du 19 juin 2013, NOR : ASET1351058M.

¹²¹ *Ibid.*

¹²² *Ibid.*

¹²³ P. Nasse et P. Légeron, 12 mars 2008, *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail, ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité*, prec. p. 7.

contre les RPS passe par une réhumanisation du travail¹²⁴ et renvoie indubitablement au rôle joué par les conditions de travail, du fait même que sont en jeu des « *aspects de l'organisation du travail et du management, du contexte social et environnemental, qui sont susceptibles de nuire au plan social, psychologique et physique* »¹²⁵. Il semble que « *l'essentiel des débats liés aux RPS porte sur une approche collective et organisationnelle des risques professionnels* »¹²⁶ et constitue un élément concourant à une réflexion globale sur l'organisation et les conditions du travail et sur la santé des travailleurs. Parler des RPS renvoie inexorablement à la manière d'appréhender et de lutter contre des phénomènes « volatiles », polysémiques et difficilement palpables et ainsi aux possibilités dont dispose l'employeur pour prévenir et anticiper leur apparition.

37. Harcèlement et Violence - Le harcèlement, se distingue également de la violence, alors même qu'il est lui-même considéré comme une situation violente du fait des répercussions qu'il est susceptible d'induire sur la victime qui le subit, mais aussi des procédés usités par l'auteur de tels faits. L'Accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010¹²⁷, précise qu'au sens du Bureau International du Travail (BIT), « *la violence au travail s'entend de toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail* ». S'il est mentionné, que « *[l]e harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus* », il est également indiqué que le « *[l]e harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail* ». Alors que la « *[l]a violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique, ...* ». Ainsi, le « *harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile* ». Les définitions proposées montrent l'impact de l'organisation du travail et de son environnement dans le phénomène de violence, tout en intégrant une jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation reconnaissant l'existence du harcèlement managérial¹²⁸. Ce texte, ajoute également que le stress « *lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail*

¹²⁴P. Vernazobres, *Quand les comportements difficiles deviennent un enjeu collectif sensible. Une analyse politique et régulationniste des risques psychosociaux*, Revue internationale de psychologie et de gestion des comportements, 2016, sup. HS, p. 188 à 220.

¹²⁵T. Cox, A. Griffith, A. et E. Rial-Gonzalez, *Research on Work-related Stress*, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2000. 1-167.

¹²⁶L. Lerouge, *Les « risques psychosociaux » en droit : retour sur un terme controversé*, prec.

¹²⁷ANI du 26 mars 2010, Art. 2.

¹²⁸Cass. soc., 10 nov. 2009, n°07-45.321.

ou une mauvaise communication de l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier »¹²⁹. Enfin, l'accord vise des acteurs plus fragiles et plus réceptifs aux phénomènes de violence au travail, comme les femmes, ce qui nécessite « une forte sensibilisation à tous les niveaux de hiérarchie et la mise en place d'une politique de prévention »¹³⁰. Quant aux causes de la violence au sein de la sphère travail, une étude de l'Institut National de recherche et de sécurité¹³¹, précise qu'elles ont des composantes organisationnelles¹³², et se présentent comme étant « symptomatiques d'une détérioration du vivre ensemble au travail »¹³³. Cette étude y définit les violences au travail comme étant « un ensemble d'agir - physiques, comportementaux ou verbaux - dirigés à l'encontre de personnes, d'objets, ou d'équipements, à l'initiative d'autres personnes sous l'emprise de situations ou de contextes professionnels dégradés. ». Il est donc « nécessaire de proposer et de mettre à l'épreuve des hypothèses de liens entre faits de violence d'une part et caractéristiques contextuelles professionnelles de leur émergence d'autre part »¹³⁴. Un tel phénomène est en constante augmentation, comme en atteste l'enquête *Sumer*¹³⁵ menée en 2010, qui mentionnait déjà que plus de 20 % des salariés déclaraient se trouver confrontés à un ou des comportements hostiles dans le cadre de leur travail, contre 17 % en 2003. Plus récemment¹³⁶, une autre étude sur cette problématique fait état qu'entre 2016 et 2018, 22% des victimes de violences physiques, verbales et/ou sexuelles hors ménage, déclarent que les faits se sont produits sur le lieu de travail, ou d'études. Constat, plus qu'inquiétant et qui démontre l'ampleur du phénomène.

38. Harcèlement et Discrimination - Développé dans les pays nord-américains, ou dans certains pays européens, comme le Royaume-Uni¹³⁷, l'Irlande¹³⁸ ou le Danemark¹³⁹, le concept de discrimination fondé sur le sexe a été très tôt acté au sein de l'union européenne. Avec la directive du 27 novembre 2000 assimilant le harcèlement à une forme de discrimination¹⁴⁰, et la directive du 23 septembre 2002 définissant le harcèlement sexuel comme une « discrimination fondée sur le

¹²⁹ ANI du 26 mars 2010, prec.

¹³⁰ *Ibid.*

¹³¹ M. Favaro, *Mécanismes organisationnels de formation des violences au travail. Proposition d'un modèle - cadre pour comprendre et intervenir*, Institut national de recherche et de sécurité, NS 320, fév. 2014.

¹³² V. not. Etude 545 *Harcèlement et violence au travail - Partie 5 Règles applicables dans tous les secteurs et procédés de travail Gestion des risques psychosociaux - Section I Violence physique ou verbale - § 1 Les causes de la violence au travail*, Lamy Santé et Sécurité au travail, oct. 2017.

¹³³ *Ibid.*

¹³⁴ *Ibid.*

¹³⁵ Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social, *Subir un comportement hostile dans le cadre du travail*, Dares, Analyses, n°44, juin 2014.

¹³⁶ Ministère de l'intérieur, Rapport d'enquête *Cadre de vie et sécurité, Victimization, délinquance et sentiment d'insécurité*, Service statistique ministérielle de la sécurité intérieure, déc. 2019.

¹³⁷ *British Labour Pump CO Ltd c/ Byrne*, 1979.

¹³⁸ *Kelly c/ BerverlyBags*, aff. n°545,1982.

¹³⁹ *Hvide c/ Olaf*, 1701/88, 1988.

¹⁴⁰ Directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, JOCE n° L 303, 2 déc. 2000, p. 16.

sexe »¹⁴¹, l'Europe se dote d'une conception du harcèlement sexuel axée sur le terrain de l'égalité des chances et considère donc cette pratique comme un comportement adopté en raison du sexe de la victime. Le rapport Rubenstein¹⁴², souligne ainsi que « *le harcèlement sexuel est une discrimination fondée sur le sexe parce que le genre de la victime est le facteur déterminant la personne qui est harcelée et parce que le harcèlement sexuel dans le monde du travail porte préjudice beaucoup plus aux femmes qu'aux hommes* ». Suivant une telle conception, il appert que si la victime avait été de sexe différent elle n'aurait pas subi de tels agissements¹⁴³. En France, la notion de harcèlement sexuel ne sera pas appréhendée dans les textes fondateurs sous l'angle de la discrimination. Ce n'est qu'avec la loi du 2 novembre 1992¹⁴⁴, et l'article L. 1153-2¹⁴⁵ du code du travail que le lien entre harcèlement et discrimination se fait, en interdisant de prendre en compte le fait d'avoir subi ou refusé de subir un harcèlement sexuel pour fonder certaines décisions relatives à la carrière de la victime. Quant à l'incrimination pénale¹⁴⁶, placée *ab initio* dans une section du code pénal consacrée aux discriminations, elle sera finalement déplacée dans celle relative aux agressions sexuelles¹⁴⁷. En tout état de cause, harcèlement et discrimination sont deux acceptions distinguées par les règles édictées en droit interne, même si des confusions peuvent parfois s'opérer. Sont ainsi envisagées par les textes deux sortes de discriminations, celle directe qui est définie par l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008¹⁴⁸, comme étant « *la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses*

¹⁴¹ Directive n° 2002/73/CE, 23 sept. 2002, modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, JO L 269 du 5.10.2002, p. 15–20.

¹⁴² M. Rubenstein, *De la dignité de la femme dans le monde du travail. Rapport sur le problème du harcèlement sexuel dans les États membres*. Communautés européennes, oct. 1987, Luxembourg, 1988 (actualisé en 1992). V. aussi Résolution du Conseil du 29 mai 1990 concernant la protection de la dignité de la femme et de l'homme au travail, JOCE, n° C 157, 27 juin ; Résolution du Parlement du 11 févr. 1994 sur la désignation d'un conseiller au sein des entreprises, JOCE, n° C 061, 28 févr.

¹⁴³ F. Dekeuwer-Defossez, *Le harcèlement sexuel en droit français : discrimination ou atteinte à la dignité ?* : JCP G 1993, I, 3662.

¹⁴⁴ Loi n°92-1179 du 2 novembre 1992 modifiant le chapitre relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Prec. V. aussi, C. Roy-Loustaunau, *Le harcèlement sexuel « à la française »*, *Commentaire de la loi n°92-1179 du 2 novembre 1992*, JCP E 1993. 237, spéc. p. 188.

¹⁴⁵ C. trav. art. L. 123-1 anc.

¹⁴⁶ Loi n°92-684 du 22 juillet 1992 relative à la répression des crimes et délits contre les personnes, JO 23 juill. V. S. Cromer, *Histoire du vote d'une loi. La pénalisation du harcèlement sexuel*, rev. Projets féministes, mars 1992, n°1, p. 108.

¹⁴⁷ M. Miné, F. Saramito, *Le harcèlement sexuel*, Dr. ouvrier 1997. 48, spéc. p. 53 : « *Cet emplacement marque bien la préférence manifestée par la législation française à l'abus d'autorité pour définir le harcèlement sexuel au lieu de le considérer comme une simple variété de discrimination sexiste par opposition aux conceptions anglo-saxonnes et communautaires* ».

¹⁴⁸ Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, JO n°0123 du 28 mai 2008.

activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable ». La discrimination indirecte, est quant à elle caractérisée comme étant « *une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.* »¹⁴⁹. En droit français, prime néanmoins l'idée selon laquelle, « *ce n'est pas seulement en raison de son sexe que la victime est harcelée, ce peut être en raison de son aspect physique, de son sex-appeal, voire de qualités morales et/ou intellectuelles* »¹⁵⁰, soulignant en cela « *qu'envisager le harcèlement sexuel sous l'angle de la discrimination aboutit à une impasse quand le détenteur de l'autorité recherche aussi bien les faveurs masculines que féminines* »¹⁵¹. Il est certain que la frontière entre harcèlement et discrimination est ténue, comme en atteste la jurisprudence rendue en la matière¹⁵², certaines affaires n'hésitant pas à opérer un mélange entre « *des accusations de discrimination syndicale et de harcèlement moral* »¹⁵³. A ce titre, le défenseur des droits indique dans son rapport d'activité de 2019¹⁵⁴ que « *[d]epuis 5 ans, [il] a œuvré à la reconnaissance du harcèlement discriminatoire comme l'une des formes que peut prendre la discrimination au travail qu'il s'agisse de violence, de rejet ostensible ou d'atteinte à l'intégrité morale par le fait d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue, ou d'un collectif de travail* »¹⁵⁵. De plus, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) souligne dans une recommandation¹⁵⁶, que « *[l]a violence fondée sur le sexe est une forme de discrimination qui empêche sérieusement les femmes de jouir des droits et libertés au même titre que les hommes* », ajoutant qu'ainsi « *l'égalité dans l'emploi peut être gravement compromise lorsque les femmes sont soumises à la violence fondée sur le*

¹⁴⁹ *Ibid.*

¹⁵⁰ F. Dekeuwer-Defossez, *Le harcèlement sexuel en droit français : discrimination ou atteinte à la liberté (À propos de l'article 222-23 du nouveau code pénal et de la loi no 92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle)*, JCP 1993. I. 3662.

¹⁵¹ *Ibid.*

¹⁵² Cass. soc. 9 oct. 2019, n° 18-12.429. – Cass. soc. 17 avr. 2019, n° 16-15.199. – Cass. soc. 30 janv. 2019, n° 17-22.699. – Cass. soc. 5 déc. 2018, n° 17-22.299. – Cass. soc. 7 nov. 2018, n° 16-27.888. – Cass. soc. 3 oct. 2018, n° 17-14.588. – Cass. soc. 12 sept. 2018, n° 18-83.763. – Cass. soc. 20 juin 2018, n° 16-19.536. – Cass. soc. 13 déc. 2017, n° 16-10.373. – Cass. soc. 1er mars 2016, n° 14-86.473. – Cass. soc. 13 janv. 2016, n° 14-17.055. – Cass. soc. 15 janv. 2014, nos 12-21.121 et 12-14.979. – Cass. soc. 31 oct. 2013, n° 12-19.370. – Cass. soc. 26 sept. 2012, nos 11-18.701 et 11-20.110. – Cass. soc. 27 juin 2012, n° 11-10.242. – Cass. soc. 30 mai 2012, n° 10-16.804. – Cass. soc. 26 janv. 2012, n° 10-18.447. – Devant le juge pénal par ex., Cass. crim. 12 sept. 2018, n° 18-83.763. – Cass. crim. 21 juin 2016, n° 15-81.970. – CA. Versailles 20 juin 2019, RG n° 17/1230. – Devant le juge administratif : CE 11 déc. 2015, n° 371723. – CE 2 juill. 2015, n° 380330. – CE 20 oct. 2014, n° 375591.

¹⁵³ M. Hautefort, comm. sous. Cass. soc., 27 oct. 2004, pourvoi n° 04-41.008, JSL 2004, n° 156-9.

¹⁵⁴ Défenseur des droits, rapport annuel d'activité, 2019, p. 6. V. aus. F. Chopin, *La lutte contre les discriminations au travail dans le code du travail et le code pénal : quelle cohérence ?* Dr.soc.2020p.360.

¹⁵⁵ V. not. Défenseur des droits, décisions 2016-216, 2017- 128, 2018-104.

¹⁵⁶ CEDEF, *recommandation relative à la violence à l'égard des femmes* n° 19, 1992.

sexe, tel le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ». Ainsi, une différenciation illégitime à l'égard d'un salarié pourra participer d'un processus harcelant¹⁵⁷, et le harcèlement peut ne constituer qu'un outil de discrimination parmi d'autres. Une décision émanant de l'employeur sera jugée discriminatoire, si elle repose sur un motif illicite, prohibé par l'article L. 1132-1 du code du travail¹⁵⁸. C'est pourquoi, dans sa décision cadre de 2019, le Défenseur des droits¹⁵⁹ recommande aux employeurs publics ou privés, « *de : - veiller à définir dans un document écrit (règlement intérieur, contrat de travail, note de service, circulaire etc...) toutes les contraintes et restrictions éventuelles en matière d'apparence physique et de présentation justifiées par la nature de l'emploi occupé et de la tâche à accomplir, en respectant le principe de proportionnalité ; - veiller à prévenir toute discrimination et tout fait de harcèlement discriminatoire fondé sur l'apparence physique et à sanctionner de manière effective et dissuasive tout agissement relevant de cette qualification ; - former leurs personnels aux droits et libertés des salariés en lien avec l'apparence physique et les principes applicables à leurs restrictions.* ». Harcèlement et discrimination, bien que proches par certains aspects, sont normalement deux acceptions distinctes¹⁶⁰, régies par des dispositions textuelles particulières¹⁶¹ et répondant à des obligations différentes. Pour autant on note qu'elles peuvent se rencontrer et se chevaucher, comme cela est le cas en présence de harcèlement moral à raison de l'origine de la personne¹⁶², de son orientation sexuelle¹⁶³, de ses fonctions syndicales¹⁶⁴, ou représentative¹⁶⁵. De fait, la méconnaissance des obligations prévues par des textes distincts, dès lors qu'elle génère des préjudices différents, induisent des réparations spécifiques¹⁶⁶. Depuis la loi du 27 mai 2008¹⁶⁷, le harcèlement sexuel est appréhendé en droit interne comme constituant une forme de discrimination¹⁶⁸, l'article 1^{er} disposant que la discrimination inclut « *tout agissement à connotation sexuelle, subis par une*

¹⁵⁷V. not. Cass. crim. 17 nov. 2015, n°14-83.804 : « *Mais attendu qu'en se déterminant ainsi, sans s'expliquer sur le fait que seule la partie civile aurait été sanctionnée pour des retards alors que les autres salariés placés dans la même situation n'avaient fait l'objet d'aucune sanction et qu'elle aurait été la seule à ne pas être dotée d'une carte de nettoyage de son uniforme, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision* ». – Cass. crim. 19 nov. 2013, n°12-85.262. – Cass. soc. 4 déc. 2013, n°12-19.667. – Cass. soc. 31 oct. 2013, n°12-19. – Cass. soc. 19 janv. 2011, n°09-68.009. – Cass. soc. 2 mars 2011, n°08-43.067. – Cass. soc. 6 avr. 2011, n°10-11.647.

¹⁵⁸Cass. soc. 17 avr. 2019, n°16-15.199. – Cass. soc. 29 juin 2011, n°10-14.067.

¹⁵⁹Défenseur des droits, Décision-cadre n°2019-205, 2 oct. 2019. V. aussi, S. Sereno, *Le Défenseur des droits et les discriminations dans l'emploi : un bilan en demi-teinte ou quand la volonté ne suffit pas...*, RDT 2019. 422.

¹⁶⁰Cass. soc. 20 juin 2007, n°05-44.129.

¹⁶¹C. trav. art. L. 1132-1 et L. 1152-1.

¹⁶²Cass. civ. 2^e, 13 mars 2014, n°13-13.902.

¹⁶³CA. Douai, 28 févr. 2019, RG n°17/002758.

¹⁶⁴Cass. crim. 27 mai 2015, n°13-85.440. – Cass. crim. 10 déc. 1970, Bull. civ. V, n°336. – Cass. crim. 12 févr. 2008, n°07-83.055. – CA Paris, 6 juin 2019, RG n°16/6404. – CA Grenoble, 5 juill. 2006, RG n°04/00737. – CA. Douai, 30 mars 2007, RG n°06/01663. – CA. Dijon, 7 févr. 2002, RG n°01/00131 – Cas. soc. 12 avr. 2012, n°10-28.807. – Cass. crim. 25 sept. 2007, n°06-84.599 : agissements dictés par l'hostilité à l'égard de la fonction de délégué du personnel

¹⁶⁵Cass. soc. 12 avr. 2012, n°10-28.807. – Cass. crim. 25 sept. 2007, n°06-84.599.

¹⁶⁶Cass. soc. 3 mars 2015, n°13-23.521, D. 2015. 633 ; D. 2016. 807, obs. P. Lokiec et J. Porta.

¹⁶⁷Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 *portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations*, prec.

¹⁶⁸Défenseur des droits, Avis n°16-16, 6 juin 2016. V. aussi Directive n°2006/54/CE 5 juill. 2006.

personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Aussi, peut-on considérer que les notions de harcèlement sexuel et de discrimination ne sont « pas réellement « distinct[es] » »¹⁶⁹, « rendant ainsi impossible l'identification de deux préjudices distincts ». D'ailleurs, et alors même que le concept de discrimination est affecté dans une partie dédiée du code du travail¹⁷⁰, on trouve également au sein des dispositions relatives au harcèlement des éléments inhérents à la discrimination. De sorte, que se crée une forme d'enchevêtrement dans le dispositif caractérisant les deux notions. A ce titre, l'article L 1153-3 figurant dans la partie consacrée au harcèlement sexuel précise qu'« [a]ucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés. ». Le code pénal pour sa part, considère que toute décision prise en considération d'actes de harcèlement sexuel sera susceptible de constituer une forme de discrimination, en ce que « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés »¹⁷¹. La frontière entre les deux concepts est donc mince et susceptible d'engendrer, notamment devant le juge pénal, des conflits de qualification sources d'insécurité juridique pour la victime.

§III.Ce qu'est le harcèlement

39.Le harcèlement, peut présenter de multiples formes en fonction du contexte dans lequel il se manifeste et évolue. On doit à une actualité juridique foisonnante en la matière, la multiplication de textes destinés à appréhender et à réprimer diverses formes de harcèlement présentes dans des sphères particulières.

A.Les grandes formes de harcèlement règlementées

40.**Le cyber harcèlement** - Le cyber harcèlement, consiste en la « publication d'insultes, d'injures, d'humiliations, par le biais de sites internet et [...] des réseaux sociaux »¹⁷². Un tel harcèlement est, depuis la loi 4 août 2014¹⁷³, créant l'article 222-33-2-2 du code pénal, précisément défini et incriminé. En effet, ledit article

¹⁶⁹P. Adam, *Harcèlement sexuel – Notion juridique de harcèlement sexuel - harcèlement sexuel et notions voisines*, Rep. trav. nov. 2020.

¹⁷⁰C. trav. Titre III : *Discriminations*, art. L. 1131-1 à L. 1134-10.

¹⁷¹C. pén., art. 225-1-1.

¹⁷²F. Chopin, *Cybercriminalité – Systèmes et réseaux numériques, supports de l'infraction*, Rep. pen. janv. 2020.

¹⁷³Loi n° 2014-873, du 4 août 2014, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, JO n°0179 du 5 août 2014.

réprime le cyber harcèlement consistant dans « *le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail. Ces faits sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne.* ». Un tel dispositif a été complété par la loi du 3 août 2018, relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes¹⁷⁴, qui introduit la circonstance aggravante en lien avec l'utilisation d'un service de communication au public en ligne, étendu à l'utilisation d'un support numérique ou électronique. Ce texte prévoit également la lutte contre les raids numériques consistant à imposer des propos ou comportements à une même victime par plusieurs personnes de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, quand bien même chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée, mais également lorsque plusieurs personnes ont agi successivement. Il en va de même pour le cyber harcèlement sexuel qui se trouve réprimé lorsqu'il est imposé à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée, mais aussi lorsqu'il est imposé par plusieurs personnes successivement¹⁷⁵.

41. De plus en plus présent dans la sphère travail, un tel mode opératoire est fortement lié au développement des nouvelles technologies de communication, à la démocratisation d'internet et à une dématérialisation des échanges interpersonnels en constante évolution, y compris dans le monde du travail. Il peut donc matérialiser une forme de harcèlement au travail, ou servir un tel objet.

42. **Harcèlement sexiste**- Forme de harcèlement sexuel, semblant, néanmoins s'en distinguer, le harcèlement sexiste qualifie des agissements sous-tendus par une mentalité assignant à certains rôles sociaux un sexe¹⁷⁶ et dont la représentation sociale qui en est faite, enfouie dans les consciences immerge le monde du travail. Très proche de la notion de discrimination à raison du sexe, le sexisme présent dans le monde du travail se réfère également au genre sexuel, mais semble davantage lutter contre le « sexisme ordinaire », inscrit dans les systèmes d'organisation, de gestion et de relations sociales, présents dans l'entreprise¹⁷⁷ et la société. Pouvant quelques fois se matérialiser sous la forme d'un harcèlement moral discriminatoire¹⁷⁸, la convention de l'Organisation Internationale du travail du 21 juin 2019¹⁷⁹, précise en son article 1 b., que la notion de « *violence et harcèlement*

¹⁷⁴Loi n° 2018-703 du 3 août 2018, renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, JO n°0179 du 5 août 2018.

¹⁷⁵C. pén., art. 222-33.

¹⁷⁶V. not. M.-F. Bied-Charreton, note sous Cons. prud'h. Longjumeau, 5 sept. 2000, Dr. ouvrier 2001. 159. – V. aussi définition du harcèlement donnée par l'art. 2, c, de la Directive n° 2006/54, 5 juill. 2006

¹⁷⁷G. Loiseau, *Les agissements sexistes*, D. 2016. 2299.

¹⁷⁸CA. Amiens, 5 juin 2013, RG n°12/02275. – CA. Amiens, 9 oct. 2013, RG n°12/04167. – CA. Agen, 24 sept. 2013, RG n° 12/01824. – CA. Poitiers, 26 juin 2013, RG n°11/04918.

¹⁷⁹OIT, Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, juin 2019.

fondés sur le genre », englobe « *la violence et [le] harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel* ». Ce texte, considère ainsi le harcèlement sexuel, comme étant une figure du harcèlement sexiste. En droit interne la loi du 3 août 2018¹⁸⁰, en modifiant l'article 222-33 du code pénal¹⁸¹, adjoint à la qualification pénale du harcèlement sexuel les « *propos ou comportements à connotation (...) sexiste* ». Or, et tel que cela avait été noté lors des débats parlementaires précédant l'adoption du texte, une telle définition peut prêter à confusion, « *la notion de harcèlement sexuel d[evant] rester clairement distinguée des autres infractions* »¹⁸². D'autant que l'article 621-1 du code pénal définit déjà l'outrage sexiste comme étant le fait « *d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* ». Une telle acception semble se distinguer du harcèlement sexuel par l'absence de « *reprise [de] l'exigence de répétition des faits, et [par le fait] qu'un propos ou comportement unique peut donc caractériser l'infraction* »¹⁸³. D'autant que « *le caractère répété des agissements constatés devra impérativement conduire à poursuivre les faits sous la qualification de harcèlement* »¹⁸⁴. Néanmoins, cette définition complexifie le paysage législatif, notamment du fait que seules sont modifiées les dispositions relatives au harcèlement, contenues au sein du code pénal, à l'exception de celles mentionnées aux articles L. 1153-1 du code du travail, et à l'article 6 *ter*, de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, lesquelles demeurent inchangés. Un tel écueil a été récemment corrigé par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail¹⁸⁵, laquelle décide d'harmoniser la définition contenue au sein de l'article L. 1153-1 du code du travail avec celle du code pénal, en y insérant le terme « sexiste ». A ce positionnement déjà très confus s'ajoute les dispositions du code du travail contenues au sein de l'article L 1142-2-1, lequel précise que « *[n]ul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* »¹⁸⁶, comportement qui se trouve par ailleurs déjà condamné au titre de la discrimination sur le fondement la loi du 27 mai 2008¹⁸⁷. Cependant, d'aucuns ont considéré que les dispositions de la loi du 17

¹⁸⁰Loi n° 2018-703, du 3 août 2018 *renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes*, prec.

¹⁸¹Loi n° 2018-703, du 3 août 2018, prec. art. 11.

¹⁸²M. Mercier, Sénat, *Compte-rendu intégral des débats, projet de loi lutte contre les violences sexuelles et sexistes*, séance du 5 juill. 2018.

¹⁸³Circulaire du 3 sept. 2018, *de présentation de la loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes*, CRIM/2018-10/H2.

¹⁸⁴*Ibid.*

¹⁸⁵Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 *pour renforcer la prévention en santé au travail*, JO n°0178, 3 août 2021.

¹⁸⁶V. aussi, Loi n°83-634, 13 juill. 1983, *portant droits et obligations des fonctionnaires*, modifié par la loi travail du 8 août 2016, art. 6 *bis*.

¹⁸⁷Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 *portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations*, prec. art. 1. V. aussi, C. Leborgne-Ingelaere,

août 2015¹⁸⁸, insérant les mesures relatives aux agissements sexistes dans le code du travail « *ne f[ont] pas, toutefois, des agissements sexistes une variété de discrimination, ni une manifestation de harcèlement sexuel. Elle les conçoit de manière autonome comme un comportement qui justifie en soi d'être sanctionné* »¹⁸⁹. Et de conclure que « *[n]'étant en conséquence appréhendés par le droit du travail, ni comme un type de discrimination, ni comme une espèce de harcèlement, les agissements sexistes n'ont le régime, ni de l'un, ni de l'autre* »¹⁹⁰. La distinction entre discrimination et agissements sexistes semble pouvoir résulter du fait que la notion de discrimination renvoi à « *une inégalité objective quelle que soit, subjectivement, l'intention de son auteur* »¹⁹¹, alors que « *[l]es agissements sexistes se caractérisent moins, à cet égard, par une rupture d'égalité au préjudice de la victime que par une conduite fondée sur des stéréotypes sexués de nature à porter atteinte à la dignité de celle-ci ou à dégrader son environnement de travail* »¹⁹². Ainsi, les « *agissements sexistes peuvent être simplement d'ordre comportemental - des propos, des gestes - sans que la personne concernée soit traitée de façon inégalitaire dans sa situation professionnelle.* »¹⁹³.

43.Le harcèlement scolaire - Une enquête intitulée « *climat scolaire et victimisation auprès des lycéens pour l'année scolaire 2017-2018* » montre que le pourcentage d'élèves déclarant une multi victimisation reste stable depuis 2015¹⁹⁴, alors que, selon UNICEF France, « *un enfant sur deux se dit victime de harcèlement dès l'âge de 7 ans, et un adolescent sur quatre à 18 ans* »¹⁹⁵. Le harcèlement scolaire jusqu'alors passé sous silence, a été consacré au travers d'une loi récente visant à instaurer un droit pour les élèves à suivre une scolarité, exsangue de harcèlement¹⁹⁶. Ainsi, le nouvel article L. 511-3-1 du code de l'éducation précise qu'« *aucun élève ne doit subir, de la part d'autres élèves, des faits de harcèlement ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions d'apprentissage susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ou d'altérer sa santé physique ou mentale* ». Qualifié de « *symbolique* »¹⁹⁷, aboutissant à un « *affadissement de la notion* »¹⁹⁸, voire à son « *rétrécissement* »¹⁹⁹, par ailleurs déjà sanctionné au sein du code pénal à l'article 222-33-2-2, les nouvelles dispositions insérées dans le code de l'éducation se contentent d'aborder le harcèlement scolaire comme générant une « *dégradation des conditions d'apprentissage* », alors que les conséquences réelles sur les élèves sont bien plus larges et plus profondes. De plus,

Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : la sortie de l'immobilisme, JCP S 8 mars 2019, n° 1072.

¹⁸⁸ Loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, JO n°0189 du 18 août 2015.

¹⁸⁹ G. Loiseau, *Les agissements sexistes*, D. 2016. 2299.

¹⁹⁰ *Ibid.*

¹⁹¹ *Ibid.*

¹⁹² *Ibid.*

¹⁹³ *Ibid.*

¹⁹⁴ Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, *Note d'information 18-33*, décembre 2018.

¹⁹⁵ Défenseur des droits, *Rapport Enfance et violence : la part des institutions publiques*, 2019.

¹⁹⁶ Loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance, JO n°0174 du 28 juillet 2019.

¹⁹⁷ A. Denizot, *Le harcèlement scolaire estropié par la loi pour une école de la confiance*, Loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance, RTD civ. 2019. 952.

¹⁹⁸ *Ibid.*

¹⁹⁹ *Ibid.*

le législateur limite sa survenance à un conflit entre élèves alors que, comme le souligne le Défenseur des droits, « régulièrement saisi de situations dans lesquelles des enfants et adolescents se disent victimes de harcèlement, qu'il s'agisse d'agissements d'un pair ou d'un enseignant »²⁰⁰, d'autres formes de harcèlement scolaire sont envisageables. Dénué de sanctions et de mesures contraignantes en cas de manifestation, le Défenseur des droits souligne ainsi, que malgré la promulgation de la loi précitée, il est demeuré « saisi de réclamations dont il ressort une importante difficulté des équipes éducatives à identifier, et réaliser l'ampleur des faits de harcèlement. »²⁰¹, ajoutant que « [c]es violences sont encore trop souvent banalisées, minimisées, considérées comme des « chamailleries » entre enfants ou adolescents. Les chefs d'établissement et les équipes éducatives restent souvent démunis face à ces situations, ne sachant pas toujours comment les traiter, en dépit de la structuration d'un réseau de référents académiques, et de la diffusion de protocoles. D'où notre constat de l'absence ou du caractère tardif des réactions de l'institution scolaire, que cette dernière va régulièrement justifier en invoquant la responsabilité éventuelle de la victime, qui viendrait paralyser l'action des adultes, voire en la disqualifiant purement et simplement »²⁰².

44. Le harcèlement de rue - On doit à la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes²⁰³, l'instauration d'une incrimination relative au harcèlement de rue. Un tel harcèlement semble s'apparenter à une dérive du harcèlement sexuel accompli dans la sphère publique. Or, le harcèlement sexuel déjà sanctionné au sein de l'article 222-33 du code pénal a vocation à couvrir tous les lieux où un tel acte est susceptible de se manifester, y compris la rue. De sorte que l'utilité d'un tel texte est très critiquée²⁰⁴, les dispositions nouvellement créées visant à reconnaître et à sanctionner également l'outrage sexiste, répriment des comportements déjà punis par ailleurs par la loi pénale, et semblent ne pas répondre au principe de légalité des délits et des peines, - les terminologies usitées étant très floues -. De plus, les difficultés probatoires dans l'établissement des éléments constitutifs de l'infraction seront conséquentes, de sorte qu'au-delà de l'effet d'annonce, et du caractère davantage politique de ce texte il semble qu'il poursuive essentiellement, « une finalité pédagogique »²⁰⁵. La réponse pénale à un fléau davantage sociétal ne semble pas être adaptée, et l'inflation législative sur un phénomène mis en lumière, notamment par les médias, est une nouvelle fois contreproductive, la loi n'étant pas la solution à tous les maux.

²⁰⁰ Défenseur des droits, *rapport Enfance et violence : la part des institutions publiques*, prec. V. aussi. E. Maupin, *La part des institutions publiques dans les violences faites aux enfants*, 20 nov. 2019.

²⁰¹ Défenseur des droits, *rapport Enfance et violence : la part des institutions publiques*, prec.

²⁰² *Op. cit.*

²⁰³ Loi n° 2018-703 du 3 août 2018, *renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes*, prec.

²⁰⁴ C. Saas, *Harcèlement de rue ou le droit à être dans l'espace public*, Gaz. Pal. 30 avr. 2018, n° 16, p. 81 ; M.-L. Rassat, *Harcèlement de rue. De la création d'un « outrage sexiste et sexuel »*, Dr. pénal 2018. Étude 7 ; V. Tellier-Cayrol, *Non à l'outrage sexiste*, D. 2018. 425 ; *Réflexions sur la contravention d'outrage sexiste. À propos de l'article 4 du projet de loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes*, Dalloz actualité, Le droit en débats, 14 mai 2018 ; A. Darsonville, *Brèves remarques sur le projet de loi contre les violences sexistes et sexuelles*, AJ pénal 2017. 532, ; J.-C. Planque, *Ne créez pas le délit d'outrage sexiste !* JCP 2017. 1314 ; J. Charruau, *Le « sexisme » : une interdiction générale qui nous manque ?* RD publ. 2017, n° 3, p. 765.

²⁰⁵ A. Darsonville, *Brèves remarques sur le projet de loi contre les violences sexistes et sexuelles*, prec.

45. Le harcèlement au sein du couple - Le législateur admet dès 2010, que les violences volontaires peuvent non seulement se manifester au sein du couple mais également, qu'elles peuvent être d'ordre psychologique²⁰⁶. C'est pourquoi le 9 juillet 2010²⁰⁷ il introduit dans le code pénal de nouvelles dispositions visant notamment à réprimer les violences psychologiques au sein du couple²⁰⁸. Avant lui, la Cour de Cassation avait reconnu que le « *délit de violences volontaires pouvait être constitué, en dehors de tout contact matériel avec le corps de la victime, par tout acte ou comportement de nature à causer sur la personne de celle-ci une atteinte à son intégrité physique ou psychique caractérisée par un choc émotif ou une perturbation psychologique* »²⁰⁹. L'apport majeur de la loi de 2010 est la consécration de la notion de harcèlement moral dans un couple²¹⁰, lequel place l'un des membres de la relation en situation de dépendance affective, sociale et économique, lui faisant perdre ainsi tout libre arbitre²¹¹. *De facto*, avec ce texte, le champ de l'ordonnance de protection est étendu²¹², et elle devient la mesure principale visant à assurer une protection efficiente contre les violences dites familiales. Pour autant la qualification de harcèlement est parfois difficile à établir, d'autant, que la chambre criminelle de la Cour de cassation a une appréciation restrictive des agissements en cause²¹³. En effet, elle considère que les « *propos ou comportements répétés* » doivent également être distincts les uns des autres, affirmant que « *l'envoi concomitant de courriers identiques ou similaires sur le lieu de travail commun ne caractérise qu'un fait unique* »²¹⁴. D'autre part, la Cour va jusqu'à sanctionner les juges du fond n'ayant pas « mieux » caractérisé les faits, ce qui induit un certain seuil d'exigence de sa part dans la preuve de tels actes. Pour autant, elle semble admettre qu'il n'est pas impératif que les faits incriminés aient été dirigés contre la victime, ces derniers ayant pu l'être contre un tiers, en l'espèce un enfant du couple séparé. Avec la loi du 30 juillet 2020²¹⁵, le harcèlement moral au sein du couple ayant conduit au féminicide se trouve sanctionné, par une peine de 10 ans de prison et de 150 000 euros d'amende. Ce texte autorise également la levée du secret médical dès lors que les professionnels de la médecine estiment que

²⁰⁶O. Belinga, *Brisez le silence avant qu'il ne vous brise !* AJ fam. 2010. 520 s.

²⁰⁷Loi n° 2010-769, du 9 juillet 2010, *relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants*, JO n°0158 du 10 juillet 2010.

²⁰⁸C. pén., art. 222-14-3.

²⁰⁹Cass. crim. 19 févr. 1892, DP 1892. 1. 550. – Cass. crim. 2 sept. 2005, n°04-87.046, D. 2005. 2986, obs. G. Roujou de Boubée, T. Garé et C. Mascala ; RSC 2006. 69, obs. Y. Mayaud. – Cass. crim. 18 mars 2008, n°07-86.075, D. 2008. 1414 ; D. 2009. 123, obs. G. Roujou de Boubée, T. Garé et S. Mirabail ; AJ pénal 2008. 283, obs. G. Roussel ; Dr. pénal 2008. Comm. 81, note M. Véron ; RSC 2008. 587, obs. Y. Mayaud.

²¹⁰C. pen. art. 222-33-2-1.

²¹¹V. M. Pillet, Rapp. Sénat n°564, 2009-2010, fait au nom de la commission des lois, déposé au Sénat le 17 juin 2010.

²¹²M.-B. Maizy, M. Chopin, *La loi du 9 juillet 2010 et l'ordonnance de protection : une réponse adaptée aux violences intrafamiliales ?* AJ fam. 2010. 514, dossier *Violences conjugales*. – I. Corpart, *Intensification de la lutte contre les violences conjugales*, Dr. fam. 2010. 12, n° 28, spéc. p. 13, n°13.

²¹³Cass. crim. 9 mai 2018, n° 17-83.623, comm. F. Berdeaux, AJ fam. 2018 p.470.

²¹⁴*Ibid.*

²¹⁵Loi n° 2020-936 du 30 juillet 2020 *visant à protéger les victimes de violences conjugales*, JO n°0187 du 31 juillet 2020.

la patiente est en danger immédiat et n'est pas en état de se protéger elle-même. L'augmentation exponentielle du nombre de féminicides au cours de ces dernières années, marque, semble-t-il, les limites de l'œuvre législative, de nombreux écueils étant présents notamment dans le processus administratif censé accompagner la victime.

B. La notion de harcèlement au travail

46. Objet de la présente étude, le harcèlement au travail suppose, afin de l'identifier, plusieurs paramètres concomitants. Si les éléments de caractérisation du harcèlement seront abordés plus tard dans ce travail de recherche²¹⁶, il convient néanmoins de préciser certains traits caractéristiques du harcèlement présent en milieu professionnel, qui vont être appréhendés tout au long de l'étude.

47. **Traits communs de la victime de Harcèlement** – Doit donc d'abord être identifiée celle qui est au centre du présent travail, la victime. La « *typologie* » pénale des victimes ou de l'auteur d'agissements constitutifs de harcèlement moral, peut être incarnée de manière fort variée. A la lecture de l'article 222-33-2 du code pénal, l'évocation de la victime sous le terme vague d'« *autrui* », laisse entrevoir une représentation très vaste dans les caractéristiques de cet acteur. Au regard de l'imprécision des textes sur ce point, le harcèlement peut intervenir sans considération à l'égard du sexe de la victime, cette dernière, pouvant indistinctement être du même sexe ou de sexe différent de l'auteur des faits. Néanmoins, la pratique semble à cet égard montrer que depuis la création de l'incrimination au sein du code pénal, les femmes ont plus souvent le statut de victime que les hommes. Tel sera notamment le cas, en présence de harcèlement sexuel, le rôle de l'harcéleur étant le plus souvent tenu par un homme et celui de victime par une femme²¹⁷. Le code du travail désigne comme victime de harcèlement, les salariés ou les personnes en stage ou en formation²¹⁸, quel que soit leur situation hiérarchique ou encore leur statut²¹⁹. Pouvant s'exercer à l'encontre de plusieurs salariés de l'entreprise²²⁰, le harcèlement peut également viser un salarié protégé²²¹ et résulte fréquemment d'abus de pouvoir émanant de la hiérarchie. S'agissant de la fonction publique, peut être considérée comme victime de harcèlement, tout fonctionnaire et tout agent non titulaire de droit public. L'ensemble des corps, composant la fonction publique, quelle que soit la position hiérarchique de la victime est ainsi visé. Les fonctionnaires et agents publics non titulaires, bénéficient donc d'une telle protection²²². En effet, le régime juridique instauré au sein de la loi 13 juillet 1983 à

²¹⁶ Partie 2 – section 1.

²¹⁷ V. Défenseur des droits, *Enquête sur le harcèlement sexuel au travail réalisée par l'IFOP*, Etudes et résultats, mars 2014,

²¹⁸ C. trav., art. L. 1152-2.

²¹⁹ V. par ex. Cass. soc., 6 juin 2012, n°11-17.489 : reconnaissance du harcèlement pour un apprenti.

²²⁰ Cass. soc., 21 juin 2006, n°05-43.914.

²²¹ Cass. soc., 12 avr. 2012, n°10-28.807.

²²² Loi n° 83-634, 13 juill. 1983, art. 6 *quinquies*, prec.

l'article 6 *quinquies*, est applicable aux fonctionnaires pris au sens large comme représentant tout agent public y compris contractuels²²³, ou les stagiaires²²⁴.

48. En présence de harcèlement sexuel, le code pénal²²⁵, mais aussi l'article L. 1153-1 du code du travail, ou encore l'article 6 *ter* protégeant le fonctionnaire contre tout agissement constitutif de harcèlement sexuel²²⁶, qualifient la victime de « *personne* », de « *salarié* » ou de « *fonctionnaire* ». Également identifiée par des termes généraux propres au domaine auquel elle s'applique, la notion de victime, y trouve là aussi une acception large. Elle est caractérisée par une qualité, liée à l'emploi qu'elle occupe²²⁷, ou à une qualité intrinsèque²²⁸, indépendamment de toute considération liée à son sexe ou à sa position hiérarchique. Ainsi, le juge a pu considérer que les dispositions concernant le harcèlement sexuel sont applicables à tous les salariés²²⁹, indépendamment de la nature du contrat de travail²³⁰, de son ancienneté, de la taille de l'entreprise dans laquelle ils sont employés ou de leur sexe. Les stagiaires²³¹, bénéficient également du régime de protection inhérent au harcèlement sexuel. En effet, désormais les étudiants jouissent pendant leur stage en milieu professionnel de la protection contre le harcèlement moral et sexuel²³².

49. Les caractéristiques générales de l'auteur du harcèlement – Le harcèlement se trouve aujourd'hui déconnecté de la notion de pouvoir hiérarchique. Le législateur n'a pas voulu cantonner le harcèlement à des situations d'abus d'autorité dans le cadre de relations hiérarchiques, de type vertical. L'auteur des faits de harcèlement n'étant pas identifié par le législateur, il peut ainsi s'agir de toute personne faisant partie du milieu professionnel en cause. De fait, les situations de harcèlement sont admises dans des situations de travail très variées. Le législateur a, en effet, pris bien soin de ne pas cantonner la problématique au harcèlement « *descendant* », c'est-à-dire au supérieur hiérarchique à l'égard d'un subordonné, comme cela pouvait être le cas précédemment. *De facto*, en matière de harcèlement ascendant la chambre criminelle a reconnu que « *le fait que la personne poursuivie pour harcèlement moral soit un subordonné de la victime est indifférent à la caractérisation de l'infraction* »²³³. La chambre sociale, a, de son côté, admis le

²²³ art. 6 *quinquies*, al. 5 : « *Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public* ».

²²⁴ CAA Marseille, 24 nov. 2009, n° 07MA02595, *Stéphane A. c/ min. Défense*. – CAA Nancy, 27 mai 2010, n° 09NC00734, *Édouard A. c/ min. Éduc. nat.* – CAA Versailles, 23 juin 2011, n° 09VE01803, *A. c/ Cne Châtenay-Malabry*. – CAA Marseille, 11 juill. 2011, n° 09MA00588, *Tristan A. c/ Cne La Seyne-sur-Mer*.

²²⁵ C. pen. art. 222-23.

²²⁶ V. TA Nancy, 25 juin 2002, K., n°012155 ; TA Châlons-en-Champagne, 8 juin 1999, *D. c/ Ville de Reims*, n°971265, AJFP 1999. 42.

²²⁷ « *salarié* » ou « *fonctionnaire* ».

²²⁸ Une « *personne* ».

²²⁹ V. pour la rupture abusive d'une période d'essai : CA. Reims, 29 juill. 2003, n°2001/00061 ; M.-C. Amauger-Lattes, *Réflexion sur le droit applicable à la rupture de la période d'essai*, JCP E 2004. 1546.

²³⁰ CA Colmar, 26 sept. 2006, n°2005/01045 : rupture d'un contrat d'apprentissage aux torts de l'employeur. – CA Besançon, 13 janv. 2004, n°2003/01233. – Cass. soc. 28 févr. 1996, n°92-42.836 : rupture d'un contrat de qualification.

²³¹ Loi n°2013-660, du 22 juillet 2013 *relative à l'enseignement supérieur et à la recherche* (art. 26), *prec.*

²³² V. Cass. soc. 3 déc. 2014, n°13-22.151 : propos tenus par un salarié formateur envers des stagiaires, lui ayant proposé des relations sexuelles et lui ayant posé des questions intimes sur leur vie privée

²³³ Cass. crim., 6 déc. 2011, n°10-82.266.

harcèlement horizontal, présent entre collègues de travail sans lien hiérarchique²³⁴. L'employeur pourra également, être reconnu comme responsable des agissements de harcèlement commis par un tiers, dès lors que ce tiers avait été désigné par lui pour effectuer une mission dans l'entreprise et était susceptible d'exercer une autorité sur le personnel²³⁵.

50. De plus, depuis la loi Perben II du 9 mars 2004²³⁶, la responsabilité pénale des personnes morales peut être recherchée sans qu'un texte spécifique ne soit nécessaire pour cela. Néanmoins, si un membre du personnel, ni organe, ni représentant, ni délégué, commet des actes de harcèlement, ce harcèlement ne peut être imputé à la personne morale, conformément aux dispositions contenues, au sein de l'article 121-2, alinéa 1 du Code pénal²³⁷ exigeant que l'infraction soit commise par un organe ou un représentant. En revanche, si la dégradation des conditions de travail est issue d'agissements répétés de la hiérarchie, conformément aux dispositions, contenues au sein de l'article 222-33-2 du Code pénal, il est possible d'engager la responsabilité pénale de la personne morale, à condition de prouver que ces actes ont été effectués pour son compte. Pour que la responsabilité de la personne morale soit envisagée, il importe de démontrer que le harcèlement moral n'est pas une situation isolée mais correspond à une politique délétère de l'entreprise²³⁸. Ainsi, la responsabilité pénale de l'entreprise peut être engagée dans le cadre d'un harcèlement institutionnel, lorsque des méthodes de gestion d'un représentant de la personne morale, outrepassent son pouvoir de direction. Un harcèlement stratégique, consistant à pousser un ou plusieurs salariés à quitter l'entreprise, pourra générer une mise en cause de la personne morale pour harcèlement, sans qu'il soit nécessaire d'identifier les organes ou les représentants, qui auront pris cette initiative²³⁹. Le harcèlement managérial ou institutionnel²⁴⁰, qui constitue un des multiples visages du harcèlement moral a été reconnu par la

²³⁴ Cass. soc., 3 févr. 2010, n°08-44.019 ; voir sur ce harcèlement dit horizontal, Mazeaud A., *Harcèlement entre salariés : rapport de la loi de modernisation*, Dr. soc. 2002, p. 321 ; CA Douai, 31 oct. 1997, TPS juin 1998, no 6, chr. no 11, comm. Bossu B. ; CA Douai, 6^e ch corr., 24 janv. 2006, JCP E 2006, III, no 2421, 2422, JCP E 2007, 1690, note Duvert C..

²³⁵ Cass. soc., 1^{er} mars 2011, n°09-69.616 : en l'espèce le tiers avait été choisi par l'employeur pour mettre en place de nouveaux outils de gestion et pour former la responsable du restaurant et son équipe à l'utilisation du logiciel.

²³⁶ Loi n° 2004-204, 9 mars 2004, JO 10 mars, art. 54, 55, prec.

²³⁷ « Les personnes morales, à l'exclusion de l'Etat, sont responsables pénalement, selon les distinctions des articles 121-4 à 121-7, des infractions commises, pour leur compte, par leurs organes ou représentants.

Toutefois, les collectivités territoriales et leurs groupements ne sont responsables pénalement que des infractions commises dans l'exercice d'activités susceptibles de faire l'objet de conventions de délégation de service public.

La responsabilité pénale des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques auteurs ou complices des mêmes faits, sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article 121-3. »

²³⁸ V. par analogie, T. corr. Versailles 18 dec. 1995 prononçant une condamnation de la personne morale pour délit de marchandage résultant d'une « politique délibérée de l'entreprise et d'une stratégie adoptée... dans le but d'éviter de perdre des marchés » JCP G, II, n°22640, note Robert J.-H.

²³⁹ E. Fortis, *Harcèlement moral en droit pénal et en droit du travail, unité ou dualité*, Sem. Soc. Lamy, n°1482, 7 mars 2011, p. 11.

²⁴⁰ V. pour une décision emblématique récente : TGI Paris, 31^e ch., 2^e sect., 20 déc. 2019, n° 0935790257, AJ pénal 2020. 136, obs. D. Viriot-Barrial ; F. Champeaux, Sem. soc. Lamy, 19 oct. 2020 ; J.-P. Teissonnière, Sem. soc. Lamy, 19 oct. 2020 ; L. Gamet, Sem. soc. Lamy, 19 oct. 2020.

chambre sociale de la Cour de cassation, laquelle a consacré qu'une organisation défaillante, un climat délétère, des méthodes de gestion du personnel, provoquant un mal être des salariés, pouvaient constituer des actes constitutifs de harcèlement moral²⁴¹. Dans une décision du 3 février 2010, elle affirme même que des méthodes de gestion qui se manifestent par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet, d'entraîner une dégradation des conditions de travail, caractérisent un harcèlement moral²⁴². Le harcèlement collectif, au sens où tout ou partie des salariés sont concernés par les pratiques managériales délétères, est susceptible d'être sanctionné, dès lors qu'un, ou plusieurs salariés, sont visés par de telles pratiques. Il convient ainsi que le salarié qui se plaint du harcèlement moral, en soit personnellement victime²⁴³. Enfin, une circulaire du 13 février 2006²⁴⁴, adressée par le garde des Sceaux au parquet, privilégie, en cas d'infraction intentionnelle, l'engagement de poursuites à la fois contre la personne physique et contre la personne morale. Cette circulaire vise notamment le harcèlement moral au titre des infractions pour lesquelles la responsabilité pénale des personnes morales, présente un intérêt pratique particulier.

51.S'agissant de la responsabilité des personnes morales de droit public, elles ne pourront, excepté l'Etat, conformément aux dispositions contenues au sein de l'article 121-2 du code pénal, être engagées que pour les activités « *susceptibles de faire l'objet de conventions de délégation de service public* ». Limitant en cela le champ de l'engagement de la responsabilité pénale d'une administration publique, il appartiendra au juge pénal de définir la nature de l'activité en cause, laquelle devra nécessairement avoir pour objet la gestion d'un service public, mais aussi de vérifier que la délégation de cette activité est possible donc légale, et de déterminer le mode de rémunération de l'éventuel délégataire en cas de délégation de l'activité²⁴⁵. Pouvant résider à la fois dans des activités de services publics industriels et commerciaux, comme dans des activités de service public administratif²⁴⁶, les domaines dans le cadre desquels la responsabilité pénale de la collectivité territoriale ou de l'administration publique pourra être engagée, sera défini par référence à l'organe ou au représentant de la personne morale²⁴⁷. Si les organes des collectivités et établissements publics seront généralement incarnés dans les

²⁴¹ Cass. soc., 10 nov. 2009, n°07-645.321 : « *peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner 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* » ; Cass. soc., 19 janv. 2011, n°09-67.463.

²⁴² Cass. soc., 3 févr. 2010, n°08-44.107 ; V. aussi. Cass. soc., 28 mars 2012, n°10-24.441.

²⁴³ Cass. soc., 28 mars 2012, n° 10-24.441.

²⁴⁴ Circulaire du 13 fév. 2006, relative à l'entrée en vigueur au 31 décembre 2005 des dispositions de la loi n°2004-204 du 9 mars 2004 généralisant la responsabilité pénale des personnes morales, CRIM 2006 03, BO du Ministère de la Justice n° 101.

²⁴⁵ F. Desportes, F. Le Gunehec, *Droit pénal général*, 16e éd., 2009, Économica, p. 555, n° 584-3.

²⁴⁶ J.Bénoît, *Statut général des élus locaux : responsabilité pénale des élus pour homicides et blessures involontaires et autres imprudences*, Chap. 6, folio n°12080, Rep.coll. Loc. mai 2011.

²⁴⁷ V. par ex. Cass. crim. 2 déc. 1997, n°96-85.484, X..., *Société Y...*, Bull.crim. n°408 ; D. 1998. IR. 61, et D. 1999. Somm. 152, G. Roujou de Boubée; JCP 1998. II. 10023, rapport F. Desportes. – Cass. crim. 18 janv. 2000, n°99-80.318, *SNCF*, Bull. crim, n°28 ; D. 1998. 636, note J.-C. Saint-Pau ; Dr. pénal, 2000, comm. 72, M. Véron ; JCP 2000. II, 10395, note F. Debove; LPA 2000, no 214, note C. Ducouloux-Favard ; RSC 2000. 816, obs. B. Boulloc.

exécutifs locaux, représentants directs de la personne morale, - la Cour de cassation considérant également qu'ont cette qualité, les personnes ayant reçu délégation de pouvoir et pourvues de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires²⁴⁸ -, il importera peu ici de savoir si le représentant a reçu délégation de pouvoir ou de signature. Par ailleurs, l'infraction devra être commise « *pour le compte* » de la personne morale, laissant ainsi présager de la nature de la faute commise par son auteur, et qui devra sans nul doute relever du service et non d'un caractère purement personnel. Si l'irresponsabilité pénale de l'Etat interroge, d'autant qu'il apparaîtrait « *normal que l'État lui-même se soumette aux règles qu'il impose à autrui, dès lors que leur violation ne peut en aucun cas être justifiée par la spécificité des missions qu'il accomplit* »²⁴⁹, celle des autres personnes morales de droit public en fait de même. En effet, le caractère limitatif des conditions posées par le code pénal, induit que ne seront susceptibles d'engager la responsabilité d'une personne morale de droit public, que les activités pouvant être déléguées, autrement dit celles qu'une personne privée serait susceptible de prendre en charge. Or, les actes de harcèlement perpétrés sur les agents, dans le cadre de leurs missions de service public, relèvent du fonctionnement même de l'administration concernée et des personnels qui la compose, et, en ce sens, se trouvent déconnectés de la notion d'activités déléguables. En tout état de cause, il conviendrait que les personnes morales de droit public, y compris l'Etat, puissent voir leur responsabilité pénale engagée dans le cadre de leurs relations avec leurs agents, particulièrement en cas de harcèlement.

52.Particularisme du droit de la fonction publique – La victime de harcèlement en droit de la fonction publique se distingue de son homologue salarié à plusieurs titres. Afin de comprendre les différences de régime entre le droit public et le droit privé en matière de harcèlement au travail, et mettre ainsi en exergue certains particularismes propres à la fonction publique, il convient de définir quels sont ces « sujets » de droit public jouissant de règles dérogatoires du droit commun. La fonction publique est régie par quatre textes majeurs, ayant structuré le droit qui lui est attaché. Il s'agit tout d'abord, de la loi du 13 juillet 1983²⁵⁰, dite loi *Le Pors*, qui constitue le Titre I, du statut général de la fonction publique, lui-même complété par des textes réglementaires, mais également de la loi du 11 janvier 1984 relative à la fonction publique d'État²⁵¹ qui est son titre II²⁵², de la loi du 26 janvier 1984²⁵³ qui est le titre III du statut général relatif à la fonction publique territoriale et enfin, de la loi du 9 janvier 1986²⁵⁴ applicable à la fonction publique hospitalière,

²⁴⁸Cass. crim. 14 décembre 1999, *Société Spie Citra Île-de-France*, Bull. crim. n°306. Cass. crim. 26 juin 2001, *Société Carrefour France*, Bull. crim. n°161 ; JCP 2002. I. 107, chron. J.-H. Robert ; Dr. pénal 2002, comm. 8, J.-H. Robert.

²⁴⁹E. Dreyer, *Responsabilité pénale – Irresponsabilité ou responsabilité pénale des personnes morales de droit public ?* JCP 2016. 1256.

²⁵⁰ Loi n° 83-634, 13 juill. 1983, *portant droits et obligations des fonctionnaires*, JO du 14 juill. 1983.

²⁵¹ Loi n° 84-16, 11 janv. 1984, *portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat*, JO du 12 janv. 1984.

²⁵² Titres I et II formant le statut général de la fonction publique de l'État.

²⁵³ Loi n° 84-53, 26 janv. 1984, *portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*, JO du 27 janv. 1984.

²⁵⁴ Loi n° 86-33, 9 janv. 1986, *portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière*, JO du 11 janv. 1986.

matérialisant le titre IV. Bien que ces paragraphes visent les agents publics titulaires, ils comportent de nombreuses dispositions s'appliquant également aux agents non titulaires, qui n'ont pas, pour leur part, l'appellation de fonctionnaire.

53. Le droit de la fonction publique est donc structuré autour de trois fonctions publiques : la fonction publique d'État, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière. La fonction publique englobe des agents titulaires, que l'on nomme fonctionnaires et qui représentent la majorité des agents employés en son sein, mais également des agents non titulaires qui pourront relever du droit public ou du droit privé. Les recherches effectuées dans le cadre de la présente étude ont majoritairement mis l'accent sur la dichotomie existante entre les agents relevant du statut et les salariés de droit privé. De sorte que ce sont les fonctionnaires au sens d'agents soumis au statut, qui y ont été étudiés majoritairement. Le terme agent ou fonctionnaire désignera donc indistinctement le fonctionnaire pris dans son acception stricte, indépendamment du corps auquel il appartient. En effet, est nommé agent public le collaborateur des personnes morales de droit public. Le terme agent désigne l'ensemble des personnels employés par l'administration. Plusieurs catégories d'agents existent en fonction du régime qui leur est applicable (titulaires, non titulaires de droit public ou de droit privé) et du type d'employeur auquel ils se rattachent (Etat, Collectivités territoriales, établissements publics). Les fonctionnaires ne constituent qu'une sous-catégorie d'agents publics, « [e]n doctrine comme en jurisprudence, [étant] habituel de désigner les membres de la fonction publique comme étant des agents publics »²⁵⁵. Le terme d'agent, nommé donc, par extension, la catégorie des fonctionnaires souvent qualifiés d'« agents de droit public »²⁵⁶ par la doctrine, mais aussi par la jurisprudence²⁵⁷, afin de les distinguer des personnes se trouvant « dans la situation de salariés de droit privé liés à l'administration par un contrat de travail »²⁵⁸, ou du salarié de droit privé au sens strict. Notion d'origine prétorienne²⁵⁹, le concept a d'abord été rattaché à la participation directe par la personne concernée au service public et à ses missions²⁶⁰. Ainsi, au sein du personnel hospitalier ont été considérés comme des agents publics, les personnels administratifs²⁶¹, les personnels soignants²⁶², mais aussi des personnels chargés de tâches plus ou moins directement liées à l'acte de soin, tels les chauffeurs d'ambulance²⁶³, les brancardiers²⁶⁴, les personnes chargées des prises de sang²⁶⁵, ou encore un psychologue vacataire dans

²⁵⁵ R. Chapus, *droit administratif général*, t. 2, 10^e édition Montchrétien, p. 17.

²⁵⁶ *Ibid.*

²⁵⁷ V. TA. Paris, 9 mai 1956, *Delle Perrot*, p. 548 ; CE 4 novembre 1959, *Goette*, p. 571, RDP 1960, p. 372 ; TC 27 juin 1966, *Seignabou*, p. 832.

²⁵⁸ V. CE 28 novembre 1969, *Simon*, AJ 1970, p.309 ; TC 15 décembre 1980, *Mme Ugen*, p. 640, DA 1981, n°20.

²⁵⁹ CE 13 décembre 1889, *Cadot*, Lebon p. 1189, concl. Jaeger schmidt ; S.1892.3.17, note Hauriou ; GAJA n°5.

²⁶⁰ CE sect 4 juin 1954, *Affortit et Vingtain*.

²⁶¹ Trib. confl. 22 novembre 1965, *CHR Amiens c. Wattin*, Rec. CE tables décennales 1965-1974, p. 337.

²⁶² CE 2 décembre 1977, *Gautier*, Lebon T. p. 699.

²⁶³ Trib. confl. 28 juin 1965, *préfet Somme c/. Amiens*, Dr. adm. 1965, comm. 292.

²⁶⁴ Trib. confl. 13 février 1984, n°2330.

²⁶⁵ Trib. confl. 23 novembre 1959, *Santelli*, Lebon p. 871.

un centre hospitalier spécialisé²⁶⁶. A contrario, étaient exclus de la catégorie des agents publics, les personnels de service chargés de tâches subalternes, comme les personnels des cuisines²⁶⁷, ou les personnels d'entretien²⁶⁸. Etant établi que le critère de reconnaissance de l'agent public fondé sur l'emploi dans les services publics administratifs et posé par une décision du Tribunal des conflits de 1996²⁶⁹, s'applique dans chacune des trois fonctions publiques.

54. Aussi, comme le souligne très justement René Chapus²⁷⁰, si tous les membres de la fonction publique ont la qualité d'agents publics, tous les agents publics n'appartiennent pas à la fonction publique²⁷¹. De même, les membres de la fonction publique ne constituent pas un ensemble homogène, et se répartissent en catégories notamment au regard de la personne publique qui les emploie. Maurice Hauriou considérait que la qualité de fonctionnaire était liée à « *l'appartenance durable de l'agent aux cadres d'une administration, à sa nomination à un emploi permanent, à sa rémunération sur des crédits budgétaires* »²⁷². De manière schématique, si l'on devait apprécier la catégorie d'agent public au regard de critères, force est de constater que l'emploi par une personne publique constituerait le premier d'entre eux. Nul doute²⁷³, que pour être agent public l'on doit travailler pour le compte d'une personne morale de droit public²⁷⁴, ayant en charge un service public administratif²⁷⁵. Dans la « famille » des agents publics, le fonctionnaire, représente la catégorie d'agents publics majoritaire en nombre et matérialise l'agent public titulaire ou titularisé dans un des grades de la fonction publique. C'est cette titularisation, qui confère à l'agent public un « état » particulier, qualifié de « statutaire » dont ne bénéficie pas le fonctionnaire stagiaire²⁷⁶, ou le contractuel. La jurisprudence exige également pour bénéficier de la qualité de fonctionnaire l'occupation d'un emploi permanent²⁷⁷. A ce titre est qualifié d'emploi permanent,

²⁶⁶ Trib. confl. 23 oct. 1989, n°2595.

²⁶⁷ Trib. confl. 4 novembre 1991, *Celli*, n° 2669, Lebon p. 1209 ; JCP G 1992. IV. 23, note M.-C. Rouault.

²⁶⁸ CE 9 avril 1986, n° 41988, *Hidous*, Dr. adm. 1986, comm. 281.

²⁶⁹ Trib. confl. 25 mars 1996, *Préfet du Rhône c/Berkani*, Lebon p. 535, concl. P. Martin ; AJDA 1996. 355, chron. H. Stahl et D. Chauvaux ; RFDA 1996. 819 concl. P. Martin ; AJFP 1996/2, p.6, note P. Bouchelet ; JCP 1996 II. 22664, note P. Moudoudou ; CJEG étude J.-F. Lachaume ; D. 1996. 598, note Y. Saint-Jours ; Dr. adm. 1996 n°319, obs. J.-B. Auby ; Dr. soc. 1996. 735, obs. X. Prétot ; LPA 1997 n°7, note S. Alberelli-Francfort.

²⁷⁰ R. Chapus, *droit administratif général*, t. 2, 10^e édition Montchrétien, p. 17, p. 20.

²⁷¹ Tel est le cas des agents publics qui n'exercent pas à titre professionnel l'activité correspondant à leur emploi, comme les élus par exemple.

²⁷² V. CE 9 mars 1923 *Hardoin*.

²⁷³ Ici on pense aux cas particuliers des entreprises publiques privatisées tel que France Télécom, Pôle emploi (...) au sein desquelles demeurent des statuts dérogatoires et au sein desquelles se côtoient des salariés de droit privé.

²⁷⁴ V. par ex. T. corr. 4 mai 1987, *du Puy de Clinchamps*, p.640, AJ 1987, p. 485 et p. 446, chron. M. Azibert et M. de Boisdeffre, JCP 1988, n°20955, note J.-Y. Plouvin.

²⁷⁵ Par opposition aux SPIC (services publics industriels et commerciaux) majoritairement régis par les règles de droit privé et le code du travail – V. TC 25 mars 1996, *Berkani*, prec. AJ 1996, p. 355, chron. J.-H. Stahl et D. Chauvaux, CJEG 1997, p. 35, note J.-F. Lachaume, D 1996, p. 598, note Y. Saint-Jours, DA 1996, n°319, Obs. J.-B. A. V. également, T. conf. 3 juin 1996, *Gagant* et 7 octobre 1996, *Préfet des Côtes-d'Armor*, RFDA 1997, p. 186 et 188. V également CE, 26 juin 1996, n° 135453, *Cne Cereste*; AJDA 1996, p. 808.

²⁷⁶ Etat du futur fonctionnaire, ayant vocation à être titularisé. V. R. Chapus, prec. p. 45.

²⁷⁷ CE, 15 févr. 1907, *Moulié* : Rec. CE 1907, p. 160

un emploi qui figure au tableau des effectifs, rémunérés par l'administration au moyen de crédits affectés aux emplois permanents²⁷⁸. A ainsi été souligné par la haute juridiction administrative, que « *les agents contractuels et les fonctionnaires titulaires ne se trouvent pas dans la même situation juridique au regard du service public* ». ²⁷⁹. Le statut et les règles qu'il édicte, constituent donc le particularisme majeur, dont la présente étude va s'attacher à démontrer les spécificités, dans un contexte de harcèlement au travail, en vue de dégager les caractéristiques pouvant se faire jour dans le traitement tant interne qu'externe de tels actes. Il est à noter que de longue date²⁸⁰, la jurisprudence a admis le principe selon lequel, les services publics industriels et commerciaux sont normalement soumis au droit privé. Cette soumission, s'applique à leurs personnels qui relèvent pour leur majorité du droit commun du travail²⁸¹.

55. Jusqu'en 1983²⁸², la qualité de fonctionnaire n'est officiellement reconnue qu'aux seuls agents titulaires de l'État. Une telle qualité induit un corps commun de règles, résultant précisément de la reconnaissance de ce lien particulier avec le service public. Un tel lien sera affirmé avec l'adoption d'une définition commune du fonctionnaire par l'article 2 du Titre I du statut général²⁸³, précisant que les dispositions contenues en son sein, « *s'applique[nt] aux fonctionnaires civils des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics y compris les établissements mentionnés à l'article 2 du Titre IV du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales, à l'exclusion des fonctionnaires des assemblées parlementaires et des magistrats de l'ordre judiciaire* » et d'autre part, « *dans les services et les établissements publics à caractère industriel ou commercial, elle ne s'applique qu'aux agents qui ont la qualité de fonctionnaire* ». Les statuts édictés au sein des différentes fonctions publiques, déterminent une sorte de « tronc commun » de critères, établissant et définissant, la qualité de fonctionnaire, par opposition aux salariés de droit privé. Le premier critère est celui de la soumission des fonctionnaires à des règles particulières, incarnées dans le statut, lequel détermine unilatéralement sa condition d'emploi, par opposition aux salariés dont les conditions d'emploi sont régies par un contrat assujéti aux dispositions du code du travail et matérialisé par un échange de consentement. Le fonctionnaire peut donc subir des modifications de sa condition dans l'intérêt du service, sans que puissent être invoqués de droits acquis au maintien de règles antérieures. L'intérêt de la distinction entre agents « publics » ayant la qualité de fonctionnaires et salariés de droit privé tient également à la compétence juridictionnelle en cas de litiges relatifs à la carrière de l'un ou de l'autre. Ainsi, les contentieux inhérents à la carrière des fonctionnaires relèvent du droit administratif, et sont de la compétence du juge administratif, les juridictions

²⁷⁸ CAA Lyon, 10 nov. 2009, n° 08LY00041, De Laroque-Latour : AJFP sept.-oct. 2010, p. 274.

²⁷⁹ CE 11 janvier 1980, Delaunay, p. 772, DA 1980, n°55.

²⁸⁰ CE, 26 janv. 1923, de Robert Lafreygère : Rec. CE 1923, p. 67 ; RDP 1923, p. 224, concl. Rivet.

²⁸¹ Il convient de noter que depuis l'arrêt *Jalenques de Labeau* - CE, 8 mars 1957 : Rec. CE 1957, p. 158 ; D. 1957, jurispr. p. 558, concl. Mosset, note de Laubadère ; JCP G 1957, II, 9987, note J. Dufau - la jurisprudence considère que, par exception, ont la qualité d'agent public le directeur du service, et son comptable s'il a la qualité de comptable public.

²⁸² Année de la promulgation de la loi *Le Pors* du 13 juillet 1983 prec.

²⁸³ Loi n°86-33 du 9 janvier 1986, prec. art. 135.

prud'homales étant, pour leur part, compétentes dans le traitement du contentieux des salariés de droit privé. L'intérêt d'appréhender l'agent de droit public en sa qualité de fonctionnaire est de distinguer l'approche du juge administratif de celle de son homologue privé, dans l'analyse et la caractérisation du phénomène de harcèlement. Pourra de fait être mis en exergue les particularismes de chacune des juridictions, à travers l'office du juge et la jurisprudence dégagée, dans chacune des branches du droit étudiées.

56.Par ailleurs, dans un contexte de harcèlement, il convient de s'interroger sur les moyens judiciaires et extra judiciaires dont dispose la victime, qu'elle appartienne au secteur privé ou au secteur public pour se prémunir et combattre de tels actes, et ainsi déterminer s'ils sont suffisants ou non. Sur ce point agents de la fonction publique et salariés sont-ils sur un pied d'égalité ? Le statut est-il un frein à l'efficacité des textes protégeant la victime contre le harcèlement ? La victime devra-t-elle nécessairement saisir le juge pour faire valoir ses droits ? Celui-ci aura-t-il une réponse en adéquation avec la souffrance endurée ?

57.L'étude du harcèlement au travail a très rapidement permis de mettre en lumière une dichotomie évidente entre secteur public et secteur privé, et à travers elle un différentiel de traitement du harcèlement au sein de la sphère professionnelle ou devant le juge. De plus, en analysant les outils permettant d'anticiper mais également de lutter contre le harcèlement, une distinction s'est faite jour entre les mesures s'inscrivant dans une démarche interne à la sphère travail, lesquelles sont actionnées majoritairement par l'employeur lui-même, et celles qui nécessitent le recours au juge et s'inscrivent ainsi dans un processus judiciaire conduit par un magistrat.

58.Par ailleurs, l'analyse du règlement non judiciaire du harcèlement au travail a permis de mettre en exergue un socle de mesures à disposition de l'employeur, axées autour de la garantie de sécurité dont il est débiteur, ainsi que d'acteurs et d'outils censées assurer une protection et une lutte contre le harcèlement en milieu professionnel. Or, ce traitement interne, s'il démontre à la fois des similitudes importantes entre salariés et fonctionnaires, permet également de relever un différentiel non négligeable, matérialisé par des contraintes inhérentes au statut, auquel ces derniers sont soumis.

59.L'approche judiciaire du traitement du harcèlement au travail, va démontrer à la fois les écueils auxquels victimes privées ou publiques sont confrontées dans la cadre de la démonstration du préjudice qu'elles subissent et qui ici placent le salarié et l'agent public dans un relatif pied d'égalité, mais également les différentiels de traitement entre juridictions civiles, administratives et pénales, dans le prononcé de condamnations de l'auteur des faits et dans l'indemnisation des préjudices endurés.

60.Au terme de cette réflexion il sera ainsi possible de déterminer que l'agent public (fonctionnaire), se trouve dans une situation légale distincte de son homologue privé à la fois dans l'appréhension, mais aussi le traitement du harcèlement subit dans la sphère professionnelle.

61. C'est au regard du traitement extra judiciaire (partie 1), mais également judiciaire (partie 2), auquel peuvent se livrer respectivement employeur ou juge, que sera appréhendé un tel phénomène.

Partie 1. L'insuffisance des outils extrajudiciaires dans la prévention et la lutte contre le harcèlement au travail

62. L'employeur et la victime de harcèlement bénéficient d'un corpus de règles leur permettant, avant même toute saisine du juge, de tenter d'anticiper et d'éradiquer le harcèlement à sa source.
63. De tels outils juridiques, avant tout préventifs, reposent d'une part sur l'obligation incombant à l'employeur, qu'il soit public ou privé, d'assurer la sécurité et la santé de ses travailleurs, à laquelle s'ajoute le plan de prévention, l'enquête interne, ou la médiation, et, d'autre part, sur un ensemble d'acteurs pouvant mobiliser certains leviers d'actions internes.
64. Ils se fondent également sur la possibilité qu'a la victime ou le témoin, de dénoncer le harcèlement et ainsi de faire état d'un tel comportement auprès de son employeur ou de certains protagonistes internes à l'entreprise ou l'administration, et des moyens susceptibles d'être mis en œuvre dans le cadre de cette démarche.
65. Aussi, il s'agit ici de déterminer si l'ensembles des outils juridiques présents dans le corpus de règles applicables, tant en droit privé qu'en droit public en matière de lutte contre le harcèlement au travail, est à même de permettre à l'employeur de prévenir et d'éviter, de manière suffisante et satisfaisante la survenance de ce phénomène que ce soit au sein de l'entreprise ou de l'administration publique.
66. Il doit permettre également de définir si la victime de tels agissements, dispose de moyens acceptables, lui offrant, tout à la fois, la possibilité de faire valoir ses droits, mais aussi de les défendre, sans nécessairement avoir recours au juge.
67. L'une des questions qui innerve cette étude, est celle de savoir si le recours au juge est inévitable ou si au contraire, l'entreprise comme l'administration disposent de moyens à la hauteur des enjeux inhérents au harcèlement au travail.
68. Véritable fléau d'une complexité et d'une perversité sans égal, le harcèlement au travail devrait, eu égard aux nombreux textes existants en la matière, mais également compte tenu des multiples accords et doctrines applicables, pouvoir être anticipé voire combattu, avec suffisamment d'efficacité et d'efficience, au sein de même de la sphère travail.
69. Or, l'étude des différents leviers d'action, à disposition de l'employeur, va mettre en exergue un traitement interne du phénomène de harcèlement limité, voire contreproductif. S'il est certain, qu'au sein de l'entreprise ou de l'administration, existe une obligation de sécurité (Titre 1) censée permettre de garantir une forme d'anticipation mais aussi de lutte contre ce phénomène, la victime, de son côté, dispose également du droit, consubstantiellement lié à la garantie de sécurité, de dénoncer de telles pratiques, lequel lui confère, du moins en théorie, une relative protection de son intégrité physique et psychiques (Titre 2).

Titre 1.L'obligation de sécurité et prévention du harcèlement au travail

70.L'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail soulignait, dès cette date, que les « *employeurs et [les] salariés ont un intérêt mutuel à traiter, notamment par la mise en place d'actions de prévention, cette problématique qui peut avoir de graves conséquences sur les personnes et est susceptible de nuire à la performance de l'entreprise et de ses salariés* »²⁸⁴.

71.L'ensemble des parties signataires à cet accord ont dès lors convenu de la nécessité de « *prendre des mesures de protection collective visant à améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés, de veiller à l'environnement physique et psychologique du travail. Elles soulignent également l'importance qu'elles attachent au développement de la communication sur les phénomènes de harcèlement et de violence au travail, ainsi qu'à la promotion de méthodes de prévention de ces phénomènes* »²⁸⁵. Cet objectif commun, à la fois au monde entrepreneurial, mais aussi à la sphère publique, consiste à vouloir instaurer une lutte partagée et commune, d'un fléau frappant indistinctement secteur public et privé. Pour autant, employeurs et employés n'ont pas nécessairement les mêmes attentes et la même perception de l'environnement organisationnel qui les entoure et dans lequel ils évoluent. Il est certain que l'employeur privilégie les notions de rentabilité et de coût de la main d'œuvre y compris aujourd'hui dans la sphère publique, - laquelle tend de plus en plus à calquer son mode de fonctionnement sur celui de la sphère privée -. Les salariés et les agents, pour leur part, sont davantage axés sur la notion de bien-être et de qualité de vie au travail. Or, la question de la santé des travailleurs est susceptible de générer des coûts induits pour l'employeur, qui doit ainsi affronter absentéisme, perte de productivité, ou démotivation de sa main d'œuvre. De sorte que les attentes des uns et des autres ne sont pas si éloignées que cela.

72.C'est pourquoi, l'employeur, premier acteur et garant incontournable de l'obligation de sécurité au sein de l'entreprise ou de l'administration, (chapitre 1), se doit de préserver ses employés contre toute forme d'atteinte. Il est normalement aidé dans cette tâche par d'autres intervenants et dispose d'un certain nombre d'outils, complétant ce dispositif (chapitre 2) censés garantir tout à la fois sécurité et bien-être au travail.

²⁸⁴ ANI, 26 mars 2010, *Le harcèlement et la violence au travail*, prec.

²⁸⁵ *Ibid.*

Chapitre 1. Obligation de sécurité de l'employeur en cas de harcèlement, un enjeu majeur au sein de la sphère professionnelle

73. Le risque professionnel peut se définir comme constituant « *un risque social lié à l'emploi qui dépasse le rapport d'autorité* »²⁸⁶. Il s'incarne généralement dans la notion d'accident du travail ou de maladie professionnelle, mais il est également intimement lié à l'obligation de sécurité incombant à l'employeur.

74. Or, les évolutions conséquentes de la sphère travail, l'éclatement des notions de temps et de lieu du travail²⁸⁷, les pressions inhérentes aux mutations du marché du travail, l'émergence et la mise à jour du phénomène de souffrance au travail suite à l'apparition, notamment, de méthodes de gestion plus dures²⁸⁸, sont autant de facteurs ayant conduit à une mutation dans la prise en compte du risque professionnel au sein même de l'entreprise.

75. A donc émergé la notion d'obligation de sécurité, destinée à garantir au salarié une protection et une réparation, dans le cas où il serait amené à subir un risque professionnel, menaçant sa santé ou sa sécurité, susceptible de générer une maladie professionnelle ou un accident du travail. Très présente et évolutive en droit du travail, cette notion existant également au sein du droit de la fonction publique, n'a pas connu le même écho, notamment auprès du juge administratif. En droit de la fonction publique, l'employeur public est également débiteur de l'obligation de respecter les principes et les règles de prévention contenues dans le code du travail. En effet, l'article 3 du décret du 28 mai 1982²⁸⁹ envisage que le chef de service observe les mêmes dispositions que l'employeur privé, à savoir « *veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés* » sous son autorité²⁹⁰. Pour autant, le juge administratif se montre, sauf rares exceptions, timide dans le recours à cette notion pour fonder la responsabilité d'une administration défailante. Une telle remarque est d'autant plus vraie lorsqu'il doit analyser des situations de harcèlement en milieu professionnel.

76. Ainsi l'obligation de sécurité inscrite dans les textes, s'appréhendent distinctement suivant que l'on se situe du côté de l'employeur, du salarié de droit privé ou de l'agent (Section 1), mais également suivant que l'on se place d'un point de vue travailliste ou publiciste (Section 2).

²⁸⁶ D. Asquinazi-Bailleux, *Régime général : Accidents du travail et maladies professionnelles*, JCl. Protection Sociale Traité, Synthèse, LexisNexis, Mai 2019.

²⁸⁷ D. Castel, *L'organisation du travail en question*, Juris. assoc. 2019, n°598, p. 18.

²⁸⁸ L. Lerouge, *La reconnaissance d'un droit à la santé mentale au travail*, thèse, Nantes, LGDJ, 2005.

²⁸⁹ Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 *relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique*, JO. 30 mai 1982, p. 1737.

²⁹⁰ Décret n° 82-453 prec., art. 2-1.

Section 1. *Une obligation de sécurité garante de la santé au travail*

77. L'obligation de sécurité censée protéger les salariés ou les agents contre le harcèlement au travail, se conçoit distinctement suivant que l'on envisage une telle obligation du point de vue de l'employeur (§I), ou du point de vue du travailleur (§II).

§I. L'obligation de sécurité de l'employeur comme garantie première de la santé du travailleur

78. On doit essentiellement au droit communautaire l'apparition, en droit interne, de l'obligation de sécurité mise à la charge de l'employeur, laquelle a été façonnée par l'œuvre prétorienne du juge (A). L'ensemble de ces évolutions a mué l'obligation de sécurité en un véritable outil de prévention, passant d'une logique réparatrice à une logique préventive, dont la mise en œuvre et l'effectivité, incombent pleinement à l'employeur (B).

A. D'une source supranationale à une obligation légale

79. Le droit européen, mais également international (a), ont permis de définir un socle de textes et de règles ayant inspiré le législateur (b) en matière de santé au travail.

80. Ce corpus de règles conduit à la caractérisation de l'obligation de sécurité, dont l'employeur est aujourd'hui débiteur.

a. Les sources supranationales et internes de l'obligation de sécurité

81. L'intégration de l'obligation de sécurité en droit interne, est le fruit d'une lente évolution dont on doit au droit communautaire une grande part des règles aujourd'hui en vigueur. Ces règles supranationales ont modelé l'obligation incombant à l'employeur de garantir un minimum de sécurité à ses employés.

82. Le texte fondateur de l'obligation de sécurité au travail est, tel que le souligne le Professeur Marie-Ange Moreau²⁹¹, la directive du 12 juin 1989²⁹², relative à la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé

²⁹¹ M-A Moreau, *Pour une politique de santé dans l'entreprise*, Dr. soc. sept./oct. 2002, p. 817.

²⁹² V. B. Teyssié, *Droit européen du travail*, nos 476 et s. ; Chaumette : Dr. soc. avr. 1992, p. 337 et s. ; Meyer et Kessler : Dr. ouvrier 1992, p. 161.

des travailleurs²⁹³, qui est, selon elle, à l'origine de la construction la plus importante de l'Europe sociale. Ouvrant la voie à un socle commun de règles protectrices et préventives applicables dans tous les pays de l'Union, la directive alors adoptée et transposée dans le code du travail par la loi du 31 décembre 1991²⁹⁴, va faire peser sur l'employeur européen, une obligation de mise en œuvre effective de la sécurité, susceptible d'avoir des conséquences sur le terrain de sa responsabilité, et enjoint le salarié d'apporter son concours dans le domaine sécuritaire. En effet elle prône « *la participation équilibrée en matière de sécurité et de santé sur les lieux de travail entre les employeurs et les travailleurs* », et elle ajoute en son article 5, que « *[l]'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* »²⁹⁵. De même, elle affirme que les États membres ne peuvent « *prévoir la diminution ou l'exclusion de la responsabilité des employeurs que pour des faits dus à des circonstances étrangères, anormales et imprévisibles, ou à des événements exceptionnels, dont les conséquences n'auraient pu être évitées malgré toutes les diligences déployées* »²⁹⁶. Enfin, l'article 6 de la Directive fait peser sur l'employeur une obligation de prendre « *les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.(...)[il] doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes* »²⁹⁷.

83.Elle est complétée par la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs²⁹⁸, laquelle consacre « *la protection de la sécurité et de la santé au travail* » en tant que droit social fondamental. A ce titre, la Charte contraint les Etats à donner aux directives la concrétisant, une force juridique, notamment s'agissant des « *droits à l'intégrité de la personne* », ou du « *droit pour toute personne à son intégrité physique et mentale* ». Le juge communautaire²⁹⁹ dans son appréhension du phénomène de santé au travail, va même jusqu'à se fonder sur la définition fournie par l'Organisation Mondiale de la Santé qui caractérise la notion de santé comme étant « *un état complet de bien-être physique, mental et social.* »³⁰⁰. Par ailleurs, dans le cadre du Conseil de l'Europe, la Charte sociale européenne de

²⁹³ Cons. UE, directive n° 89/391, 12 juin 1989, JO n° L 183 du 29/06/1989 p. 0001 – 0008.

²⁹⁴ Loi n° 91-1414, 31 déc. 1991, *modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail*, JO n°5 du 7 janvier 1992 p. 319.

²⁹⁵ Cons. UE, directive n° 89/391, 12 juin 1989, art. 5, 1 : JOUE n° L. 183, 29 juin 1989, p. 1-8.

²⁹⁶ Cons. UE, directive n° 89/391, 12 juin 1989, art. 5, 4, préc.

²⁹⁷ Cons. UE, directive n° 89/391, 12 juin 1989, art. 6, 1, préc.

²⁹⁸ Commission européenne, *Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs*, 8 et 9 dec. 1989. <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/chartecomdroitssociauxfondamentaux-fr.pdf>.

²⁹⁹ CJCE, 12 nov. 1996, aff. C-84/94, § 15 ; 9 sept. 2003, aff. C-151/02, § 95, D. 2003, IR p. 2339.

³⁰⁰ Convention OIT n° 155, *concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail adoptée en 1981*, « L'approche dite du travail décent », art. 3.

1961³⁰¹, affirme également, que « [t]ous les travailleurs ont droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail »³⁰².

84. Placée au centre des préoccupations supranationales, la question de la santé au travail a conduit la Commission européenne à se doter depuis plusieurs années d'un cadre stratégique concernant cette thématique au sein des grands défis et objectifs établis sur différentes périodes. Le plan d'action établi à l'horizon 2014-2020³⁰³, prévoit d'améliorer la qualité des emplois et des conditions de travail, mais également d'accroître la compétitivité et de réduire les dépenses à la charge des systèmes de sécurité sociale. A alors été proclamé, « *le maintien des travailleurs en bonne santé a des effets directs et mesurables sur la productivité et contribue, en outre, à une plus grande viabilité des systèmes de sécurité sociale* »³⁰⁴. Avec l'adoption d'un cadre stratégique visant la période 2021-2027³⁰⁵, est appréhendée l'amélioration des méthodes statistiques utilisées, notamment en matière de facteurs de risques psychosociaux et un renforcement de la coopération entre experts compétents en matière de santé et de sécurité au travail et les autorités idoines. Est également envisagée de manière très affirmée, la promotion de mesures destinées à éliminer la violence et le harcèlement au travail, l'accent étant mis sur la prévention en ce domaine. Définissant un socle de règles ou de mesures tendant à encremer une politique commune à l'ensemble des pays membres, en matière de santé et de sécurité au travail, l'Europe joue sur ce point, un rôle nécessairement important. Pour autant, adoptant souvent de simples recommandations ou invitations à destination des pays qui la compose, la faible valeur normative, ou impérative de tels textes, induit une certaine fragilité dans leur mise en œuvre effective au niveau des Etats membres.

85. L'Organisation Internationale du travail, apporte également sa contribution dans le développement d'un droit à des conditions de travail et un milieu de travail décents, sûrs et salubres³⁰⁶. Ainsi, elle participe à l'élaboration de définitions, s'agissant par exemple, de la notion de travail décent, lequel y est appréhendé comme « *un travail sûr* », soulignant que « *[l]e travail sûr est également un facteur de productivité et de croissance économique* »³⁰⁷. L'Organisation précise également que chaque « *employeur devrait être globalement responsable de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et du suivi des activités à cette fin dans l'organisation* »³⁰⁸. Elle offre ainsi un socle de définitions accompagnant le travail des juges européens.

³⁰¹ COE, Charte sociale européenne, STE n°035, Turin, 18 oct. 1961, art. 3.

³⁰² *Ibid.*

³⁰³ Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail [en ligne]. Disponible sur

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=fr>

³⁰⁴ *Ibid.*

³⁰⁵ Conseil de l'Union européenne, *Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail*, 5 déc. 2019,

³⁰⁶ OIT, *La justice sociale pour une mondialisation équitable*, Décl. Conf. Intern. Trav., Genève, 10 juin 2008.

³⁰⁷ OIT, ILO-OSH *Les principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail*. Av. prop. 2001.

³⁰⁸ OIT, ILO-OSH *Les principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail*. 2001. prec. p. 9.

L'existence de ce corpus de règles protectrices et gardiennes de la santé des travailleurs, a dans les années 1990, contraint le législateur français à intégrer, en droit interne, des dispositions analogues et ainsi à faire évoluer la règle de droit alors applicable. C'est donc sur la base des textes européens qu'a été adoptée la loi du 31 décembre 1991, laquelle a transposé aux articles L 4121-1, I, II et III du code du travail³⁰⁹, les obligations matérialisées par la Directive européenne. Sont, de fait, incérées au sein du code du travail, de nouvelles dispositions applicables en matière de santé et de sécurité. Pour autant, ces nouvelles règles sont durant cette période établies suivant une conception du travail avant tout physique, faisant fi dès l'origine des textes, de la notion de santé mentale des travailleurs et privilégiant ainsi une appréhension de la santé essentiellement d'ordre physiologique. Ce n'est que de manière très contemporaine, via des modifications apportées aux dispositions textuelles existantes, qu'en 2002³¹⁰ est intégrée la notion de santé mentale, induisant, de la part de l'employeur, la nécessité d'élaborer « *une politique de santé dans l'entreprise* »³¹¹ plus complète. Ainsi, le code du travail précise aujourd'hui que « *[l]'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.* »³¹². Pour certains, la traduction au sein de notre droit, des dispositions contenues dans la Directive de 1989, a été jugée comme constituant un « *tournant historique qui n'a pas été évalué en France à sa juste place avant 2001* »³¹³. En effet, on note que les dispositions contenues dans la Directive, n'ont qu'imparfaitement été retranscrites dans le code du travail. Tout d'abord, « *il a fallu attendre onze ans pour que la directive soit parfaitement transposée en droit interne* »³¹⁴. Le législateur français, est ainsi resté silencieux durant de nombreuses années sur la notion de sécurité au travail, refusant notamment de faire évoluer le champ de la responsabilité de l'employeur. Outre la tardiveté de la transposition, il est patent que la Directive prône une obligation de sécurité générale, alors que le code du travail, en son article L. 1421-1, « *ne reprend pas la philosophie profonde du texte : la protection de la santé se rapporte 'à tous les aspects liés au travail'* »³¹⁵. De plus, l'article 5 de la Directive, en affirmant que « *[l]'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* », met à la charge de l'employeur une obligation visant à garantir la sécurité et la santé des salariés. Une telle obligation s'apparente fortement à celle qui sera dégagée par le juge judiciaire dans le silence des textes. C'est, en tout état de cause, ce dernier qui est venu façonner et moduler en profondeur, par une succession de jurisprudences émanant de la haute juridiction judiciaire, l'obligation mise à la charge de l'employeur, lui conférant ainsi une véritable valeur contraignante. Il a également contribué à son extension, lui attribuant, une portée davantage générale³¹⁶. L'inflexion récente du

³⁰⁹ C. trav. art. L. 230-2, I, II et III anc.

³¹⁰ Loi n° 2002-73 du 17 janv. 2002, not. art. 173.

³¹¹ M.-A. Moreau, *Pour une politique de santé dans l'entreprise*, Dr. soc. 2002, p. 817.

³¹² C. trav. art. L. 4121-1. prec.

³¹³ M-A Moreau, *L'obligation générale de préserver la santé des travailleurs*, Dr. soc. 2013. p. 410.

³¹⁴ L. Lerouge, A. Musiala, *L'obligation de sécurité de l'employeur en Europe*, D. trav. 2008, p. 124.

³¹⁵ M-A Moreau, *L'obligation générale de préserver la santé des travailleurs*, prec.

³¹⁶ T. Aubert-Montpeyssen et M. Blatman, *Les risques psycho-sociaux au travail et la jurisprudence française : la culture de la prévention*, Dr. soc. 2012. 832.

positionnement du juge judiciaire en matière d'obligation de sécurité, induit *in fine*, des questionnements sur un retour à une obligation plus souple, non exempte de conséquences pour le salarié.

b. Une obligation façonnée par les juges

86. C'est sur fond de débat doctrinal, que dès le début du XXe siècle, la question du fondement de la responsabilité de l'employeur en cas d'accident du travail est envisagée. A cette époque deux thèses s'opposent, l'une soutenue par Louis Josserand et Raymond Saleilles, laquelle fonde la responsabilité de l'employeur sur le risque et détermine *in fine*, une responsabilité délictuelle de ce dernier³¹⁷. La seconde développée entre autres, par Sauzet et Saintelette, offre un fondement contractuel à la responsabilité de l'employeur et affirme que « *l'employeur, à l'image du preneur dans le louage de choses, doit rendre la chose, c'est-à-dire le salarié, dans un état équivalent à celui antérieur à la formation du contrat* »³¹⁸. Ce questionnement autour de la responsabilité de l'employeur est consubstantiellement lié à la problématique sécuritaire dont il est débiteur. Par le simple fait qu'il soit redevable d'une obligation, devant garantir au salarié, des conditions de travail salubres et dénuées de tout risque professionnel, l'employeur est susceptible, en cas de manquement de sa part, d'engager sa responsabilité.

87. Ce débat doctrinal occupera le devant de la scène jusqu'à ce que la Cour de cassation tranche, en affirmant la nature légale de l'obligation de sécurité mise à la charge de l'employeur. Ainsi, fruit d'une construction prétorienne, lente et fluctuante, l'obligation ainsi offerte par le juge au travailleur, va dans un premier temps trouver un fondement dans le contrat de travail ou en dehors de celui-ci, pour enfin devenir autonome, en puisant sa source exclusivement dans la loi.

88. Apparue réellement dans une décision de la chambre civile de la Cour de cassation du 21 novembre 1911, affirmant que « *l'exécution du contrat de transport comporte (...), pour le transporteur, l'obligation de conduire le voyageur sain et sauf à destination* »³¹⁹, l'obligation de sécurité de l'employeur n'aura de cesse d'évoluer sous la plume des juges. Au XIXe siècle, la juridiction suprême du Grand-Duché de Luxembourg, décide, dans sa décision *Société des Hauts-Fourneaux* du 27 novembre 1884, à la lumière du code civil français, alors en vigueur dans cet Etat, que « *le contrat de louage de services ne consiste pas seulement dans ce qui est formellement exprimé, mais aussi dans ce qu'il implique virtuellement, à raison de la nature du contrat et de la position et qualité respectives des contractants ;*

³¹⁷ M. Le Borgnic, *La responsabilité pénale de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité*, Jean-Pierre Chauchard (dir.), Droit social, Mémoire, Nantes, 2009.

³¹⁸ M. Sauzet, *De la responsabilité des patrons vis-à-vis des ouvriers dans les accidents industriels*, Rev. crit., 1883, pp. 596-608.

³¹⁹ Cass. civ. 21 nov. 1911, *Compagnie générale transatlantique c/ Zbidi Hamida ben Mahmoud* : DP 1913, 1, 249, note L. Sarrut ; S. 1912, 1, 73, note Ch. Lyon-Caen, « Les grands arrêts de la jurisprudence civile », Dalloz, 11ème éd., 2000, n° 262, p. 543.

qu'ainsi le contrat entre l'ouvrier et le patron oblige celui-ci, non seulement au paiement du salaire promis, mais encore à veiller à la sécurité de l'ouvrier ; et à le protéger contre les conséquences des dangers inhérents à son travail... le patron industriel devient le débiteur contractuel de la sécurité de l'ouvrier qu'il doit garantir des conséquences du danger dans lequel il l'a volontairement placé »³²⁰. L'employeur semble donc débiteur d'un certain nombre d'obligations à l'égard de son employé. Est donc affirmé, par des juges étrangers interprétant le texte français, la thèse de la responsabilité contractuelle, défendue par le professeur Lyonnais, Marc Sauzet, en droit interne.

89. Par ailleurs, la Cour de cassation dans sa célèbre décision *Teffaine*³²¹, admet dans un premier temps, que la responsabilité de l'employeur peut être engagée de plein droit, dans le cadre de la responsabilité du fait des choses prévue par le premier alinéa de l'article 1384 du code civil, dans le cas où l'accident est dû à un vice présent sur du matériel de l'entreprise. Consacrant une responsabilité du fait des choses, à travers l'affirmation de l'autonomie de l'article 1384 alinéa 1^{er} du code civil, les juges dispensent la victime de la recherche d'une éventuelle faute de l'employeur, particulièrement lorsque le préposé est blessé par une machine. Toutefois, une année plus tard, la chambre des requêtes va s'avérer plus frileuse dans son interprétation de l'article 1384 alinéa 1^{er}, affirmant qu'il n'instaure qu'une présomption de faute³²². La Haute juridiction trouve donc, dans les règles du code civil, la source même d'une obligation susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur fautif. Le fondement civiliste de cette responsabilité mise à la charge de l'employeur, va céder deux années plus tard, lorsque la loi du 9 avril 1898³²³ instaure une indemnisation automatique de la victime, à laquelle elle confère un caractère forfaitaire, et interdit ainsi aux ouvriers de se prévaloir des règles du code civil. Ce texte met en œuvre un régime spécial de responsabilité sans faute où l'indemnisation suit une logique complexe, allant jusqu'à limiter le principe de droit commun de la réparation intégrale du dommage.

90. Par la suite, va se développer une théorisation de la notion d'obligation de sécurité en lien avec le contrat de travail et la responsabilité contractuelle³²⁴. Située dans le prolongement d'une doctrine bien établie par la chambre sociale³²⁵, la référence au contrat, permet à un salarié réclamant réparation du préjudice lié à un état de santé imputé aux conditions de travail, d'engager la responsabilité contractuelle de son employeur³²⁶. En effet, le contrat de travail comporte par définition une obligation générale de sécurité en faveur du salarié, ayant pour objet « *d'individualiser les*

³²⁰ Cour supérieure de justice du Luxembourg, *Sté des Hauts-Fourneaux* du 27 novembre 1884. - D. 1886. 2. 153.

³²¹ Cass. *Teffaine* du 16 juin 1896., D. 1897. 1. 433.

³²² Cass. 18 mars 1897, S. 1898. 1. 71.

³²³ Loi du 9 avr. 1898, *les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail*, Bull. insp. trav., n°2, 1898.

³²⁴ Cass. 2e civ., 21 nov. 1911, *Compagnie générale transatlantique* : Grands arrêts, 11^e éd., n° 262. – Demogue, *Traité des obligations en général* : t. V, éd. Rousseau, 1925, p. 538 et s.

³²⁵ Cass. soc. 11 oct. 1994, n°93-42310, Bull. civ. V, n° 269.

³²⁶ Cass. soc. 28 oct. 1997, n° 95-40272 et 95-40509, - JCP G 2002, IV, 2439 ; Juris-Data n° 2002-004203 ; D. 1998, jurispr. p. 219, note C. Radé, - Cass. soc. 26 fév. 2002 n° C 98-41.288, arrêt n° 790.

normes susceptibles de s'appliquer à la relation de travail en identifiant les normes générales dont le bénéficiaire peut être invoqué par le salarié et en déterminant les normes individuelles que l'employeur est habilité à prendre »³²⁷. Dans cette optique, la transgression de ce devoir général de sécurité dont se prévaut le salarié victime d'une atteinte à sa personne du fait ou à l'occasion de son travail, obéit *de facto*, à une analyse contractuelle. Cette approche confère au salarié victime, les garanties inhérentes à son contrat de travail, la faute n'étant pas à démontrer et les possibilités d'exonérations se limitant à la cause étrangère irrésistible. De même, elle confère une unité d'approche en matière d'engagement de la responsabilité de l'employeur, laquelle est également susceptible de « rassurer » le salarié victime.

91. En 2002, dans le cadre d'un contentieux apparu au sujet de salariés victimes de l'amiante, la Haute juridiction applique l'obligation de sécurité de résultat propre au contrat, à un cas de maladie professionnelle, excipant qu' « *[e]n vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ; le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait, ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* »³²⁸. La Cour de cassation, confirme donc à cette époque, que le fondement de l'obligation de sécurité de l'employeur, dans le cas d'une maladie professionnelle contractée par un salarié, est le contrat de travail. Le choix de ce fondement s'explique notamment, par l'ensemble de droits et obligations auxquels sont soumis salariés et employeurs, du fait du contrat de travail qui les lie. L'employeur, outre son obligation de fournir un travail au salarié contre rémunération, se doit également de lui assurer un lieu de travail sain et sûr. En février 2005, la Haute juridiction va même jusqu'à ancrer la protection dévolue au salarié par son employeur dans la notion de bonne foi d'essence contractuelle, puis dans celle de loyauté, également inhérente au contrat. En effet, par une décision du 23 février 2005³²⁹, la Cour de cassation fonde son raisonnement sur l'article 1134 du code civil³³⁰, lequel précisait au moment des faits, en son alinéa trois, que « *[Les conventions légalement formées] doivent être exécutées de bonne foi* ». La bonne foi, s'apparente ici à un « *devoir de coopération* »³³¹ entre les parties, à savoir entre salarié et employeur. Un peu plus tard, elle va s'appuyer sur le principe énoncé par l'article 1135³³², suivant lequel « *[l]es conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature*. ». C'est pourquoi, dans une affaire relative à la protection du salarié contre les risques juridiques qu'il encourt du fait de son

³²⁷ X. Lagarde, *Aspects civilistes des relations individuelles de travail*, RTD civ. 2002, p. 435.

³²⁸ Cass. soc. 28 fév. 2002, Bull. civ. V, n° 81 ; JCP G 2002, II, 10053, concl. A. Benmakhlouf - Dr. Soc. 2002, p. 445.

³²⁹ Cass. soc. 23 fév. 2005, n°04-45.463. SSL n°1205, p. 12 ; JCP 2005, II, 10076 ; Rapp. Annuel Cour de cass. 2005, pp. 221, 223 ; P. Bouaziz, I. Goulet, Dr. soc. 2005, p. 634.

³³⁰ Art. 1103, Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 - art. 2.

³³¹ J. Mouly, *Une nouvelle création prétorienne à la charge de l'employeur : l'obligation de protection juridique du salarié*, D. 2007, p. 695.

³³² Art. 1194.

activité professionnelle, l'avocat général déclarait que « [l]es obligations de bonne foi et de loyauté imposent effectivement à l'employeur de veiller à ce que le salarié ne subisse pas de préjudice dans l'exécution de sa prestation de travail. »³³³. Et d'ajouter que « [c]ette approche globalisante de la notion de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail, impliquant la protection par l'employeur des risques encourus par le salarié dans l'exercice de son activité professionnelle et des conséquences des actes professionnels effectués pour le compte de l'employeur, sur ses directives et sous son contrôle, peut être rapprochée de l'obligation de sécurité de résultat que vous avez consacrée par votre arrêt de sur l'amiante ». La Cour met ici en œuvre, pour reprendre les termes du Professeur Jean Mouly, « un ordre public de protection »³³⁴.

92. Pourtant, c'est en dehors du contrat que les juges du Quai de l'Horloge vont finir par envisager un autre fondement à l'obligation sécuritaire mise à la charge de l'employeur. Le fondement délictuel ou quasi délictuel, va alors utiliser la théorie de l'accessoire, pour justifier son usage. Ainsi, accessoire du contrat de travail qui la fonde, l'obligation de sécurité trouve une assise délictuelle par un « forçage du contenu contractuel », suivant l'expression célèbre de Josserand³³⁵. La Cour de cassation va alors sanctionner sur ce terrain les atteintes à la sécurité des salariés, en se fondant notamment soit sur l'article 1384, alinéa 1er du code civil³³⁶, soit sur l'obligation générale de prudence des articles 1382 et 1383 du même code³³⁷. Sur ce point, le Professeur Jourdain écrivait déjà en 1995³³⁸ au sujet d'une décision rendue par la Cour de cassation, que « [p]our nous, il ne paraît pas douteux que l'obligation de sécurité du chef d'entreprise soit de nature extra-contractuelle, comme d'ailleurs la plupart sinon toutes les obligations de sécurité. », et de regretter dans le même temps, que « la Cour de cassation, qui n'en est pas encore convaincue, pérennise et même étende la présence d'obligations de sécurité dans les contrats »³³⁹.

93. Or, plus récemment, le juge va finalement décider de fournir à l'obligation de sécurité une conception plus large, en lui offrant un fondement légal, présupposant une obligation autonome débordant « le champ de la réparation des atteintes à la personne pour devenir une norme autonome de comportement irriguant toutes les phases de la vie au travail »³⁴⁰. Par cette nouvelle autonomie, l'obligation sécuritaire de l'employeur transcende le seul contrat liant employeur et employé, pour devenir un véritable outil juridique au service de la santé au travail. Dès 2005, le fondement légal de cette obligation est affirmé au sein d'une jurisprudence émanant de la chambre sociale de la Cour de cassation, laquelle décide de ne plus

³³³ Cass. soc. 18 oct. 2006, n°04-48.612., Sem. soc. Lamy, 6 nov. 2006, n°1281, p. 12.

³³⁴ J. Mouly, D. 2007, p. 695. prec.

³³⁵ Josserand, *L'essor moderne du concept contractuel*, Mélanges Gény, t. II, Sirey, 1934, p. 333, spéc. p. 340.

³³⁶ Cass. 2^e civ., 5 juin 1957, Bull. civ. II, n° 420, D. 1957.577, S. 1957.411 ; 15 mars 1961, Bull. civ. II, n° 225.

³³⁷ Cass. soc. 17 juill. 1964, D. 1964.628.

³³⁸ P. Jourdain, *Caractère contractuel de la responsabilité de l'employeur pour mauvaises conditions de travail : encore l'obligation de sécurité !* RTD civ. 1995. 890.

³³⁹ Cass., soc. 11 oct. 1994 n° 91-40.025, Bull. civ. IV, n° 269 ; D. 1995.440.

³⁴⁰ P. Sargos, *L'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat et l'exigence d'effectivité du droit*, JCP. soc. n°14, 14 avr. 2006, 1278.

s'appuyer seulement sur le contrat de travail pour fonder l'obligation de sécurité incombant à l'employeur, mais rattache aussi cette obligation, à un fondement légal, en cohérence avec les textes qui l'instituent. Ce fondement est matérialisé dans l'énoncé de l'arrêt lequel précise au visa de « *l'article L. 230-2, I, du Code du travail interprété à la lumière de la directive CE n° 89/391 du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ; ensemble les articles L. 122-32-2 et R. 241-51 du Code du travail* », qu'« *[a]ttendu qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat,* »³⁴¹. Cette obligation de sécurité, basée sur un cadre légal permet de dépasser un débat doctrinal longtemps prégnant en droit social envisageant fréquemment l'hypothèse où l'employeur n'est pas l'auteur des actes préjudiciables. Le Professeur Christophe Radé³⁴², écrivait dans le cadre de l'arrêt *Aéra*³⁴³ qu'« *[i]l pèse donc bien une obligation de sécurité sur l'employeur, ou plus exactement sur le « chef d'établissement », selon les propres termes du législateur. Ces deux fonctions sont généralement exercées par la même personne pour la plupart des salariés, ce qui pourrait expliquer la confusion qui règne dans l'analyse du fondement de l'obligation de sécurité.* », et d'ajouter, que « *lorsque s'opère une dissociation entre la qualité d'employeur et celle de chef d'entreprise, il n'apparaît plus possible de rattacher l'obligation de sécurité au contrat de travail ;* ». Il s'interrogeait alors, sur le fait de savoir, « *comment pourrait-on alors expliquer que le chef d'entreprise soit responsable de la sécurité des travailleurs temporaires placés sous ses ordres alors qu'il n'en est pas juridiquement l'employeur ? Peut-on dès lors, comme le fait la Chambre sociale, imposer à la victime d'une maladie causée par l'activité professionnelle d'agir sur le fondement de la responsabilité civile contractuelle contre son employeur ?* ». Marquant là les limites du fondement contractuel d'une telle obligation, l'auteur ajoute qu'« *[u]ne réponse négative nous semble bien entendu devoir s'imposer* »³⁴⁴ point de vue par ailleurs partagé par d'autres auteurs³⁴⁵.

94. Le passage à un fondement légal de l'obligation de sécurité va franchir un nouveau cap dès 2006 où il va connaître un accroissement de son autonomie³⁴⁶, « *la chambre sociale, par l'arrêt commenté, marqu[ant] une nouvelle étape de l'obligation de sécurité de résultat en consacrant son émancipation, déjà amorcée par l'arrêt « tabagisme » du 29 juin 2005* »³⁴⁷. Dès le mois de février 2006³⁴⁸, la Cour de cassation confirme son revirement de jurisprudence quant aux fondements de

³⁴¹ *Ibid.*

³⁴² C. Radé, *Le salarié attribuant son état de santé aux mauvaises conditions de travail ne peut agir que sur le terrain de la responsabilité contractuelle*, D. 1995. 440, *op. cit.*

³⁴³ Cass. soc., 11 oct. 1994, n° 91-40.025.

³⁴⁴ *Ibid.*

³⁴⁵ P. Morvan, *Securitas omnia corrumpit ou le principe selon lequel il incombe à l'employeur de protéger la sécurité et la santé des travailleurs*, Droit social 2007 p. 674.

³⁴⁶ S. Bourgeot, M. Blatman, *De l'obligation de sécurité de l'employeur au droit à la santé des salariés*, Dr. Soc. 2006, p. 653.

³⁴⁷ P. Sargos, *L'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat et l'exigence d'effectivité du droit*, note sous Cass. soc. 28 fév. 2006, Semaine juridique, éd. Sociale, n° 14, 4 avril 2006.

³⁴⁸ Cass. soc., 28 fév. 2006 n° 835, D. 2006. 745, obs. E. Chevrier ; *ibid.* 2002, obs. J. Pélissier, B. Lardy-Pélissier et B. Reynès ; RDT 2006. 23.

l'obligation de sécurité. En effet, elle affirme le passage d'une obligation fondée sur le contrat à une obligation légale, s'appuyant sur les dispositions contenues dans le code du travail³⁴⁹. L'arrêt est rendu visa de « *l'article L. 230-2 du Code du travail*³⁵⁰ (nouvel article L. 4121-1), *interprété à la lumière de la directive CE n° 89-391 du 12 juin 1989* ». Ce mouvement s'amplifie en juin 2006, lorsque la Cour de cassation marque un coup d'arrêt à la célèbre jurisprudence *Costedoat*³⁵¹, dès lors que l'on est en présence d'agissements constitutifs de harcèlement et confirme *in fine*, le fondement légal de l'obligation de sécurité de résultat qui ne trouve plus désormais ses origines au sein de l'article 1147 du code civil³⁵², mais bien dans les dispositions du code du travail ou les textes communautaires. Ainsi, la notion « *d'obligation de sécurité de résultat en matière de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise* », dénuée de toute référence contractuelle est entérinée, certains auteurs y voyant néanmoins une dualité de fondements et non une disparition totale de la référence au contrat³⁵³. Tel que le note le Professeur Christophe Radé³⁵⁴, une telle assise juridique beaucoup plus large, « *devrait conduire à étendre le champ de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur à toutes les questions intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ; la solution retenue pourrait alors s'appliquer au harcèlement* ». Il ajoute, que « *le code du travail fournit [aux victimes], les matériaux juridiques nécessaires pour engager « la responsabilité personnelle » de l'employeur.* »³⁵⁵.

95. *In fine*, en lui donnant une telle base, la Cour de cassation dépasse le simple cadre de la prévention inhérente aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, et confirme l'« *irrésistible progression de l'obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise* »³⁵⁶. Elle fournit en substance, les clefs d'une prévention et d'une protection de la santé au travail, qui se veut générale et qui tend à assurer au salarié de l'entreprise, un cadre plus avantageux pour la sauvegarde de ses intérêts.

B. Le sens de l'obligation de sécurité de l'employeur : de la réparation à la prévention de risques pluraux.

96. Dès le début du XXe siècle, émerge un débat doctrinal sur la question du sens qu'il convient de donner à la responsabilité de l'employeur, en cas d'accident du travail.

³⁴⁹ Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412. - Cass. soc., 28 févr. 2006, n° 05-41.555. - Cass. soc., 16 juin 2009, n° 08-41.519.

³⁵⁰ Code. Trav. Art. L. 4121-1.

³⁵¹ Cass., ass. plén., 25 févr. 2000, D. 2000. 673, note Ph. Brun.

³⁵² Art. 1231 et s. code civil depuis l'ordonnance du 10 février 2016, n°2016-131.

³⁵³ C. Radé, *Harcèlement moral et responsabilité au sein de l'entreprise : l'obscur éclaircissement*, Dr. Soc. 2006. p 826.- Pignarre, *L'obligation de sécurité patronale entre incertitudes et nécessité*, RDT 2006. 150.

³⁵⁴ C. Radé, Dr. Soc. 2006. p 826. prec.

³⁵⁵ *Ibid.*

³⁵⁶ B. Lardy-Pélessier, *L'irrésistible progression de l'obligation de sécurité de résultat en droit du travail*, RDT 2006 p. 23 - Cass. soc., 28 févr. 2006, n° 05-41.555.

97. C'est le passage tout à la fois, d'une logique de réparation (a), à une logique de prévention, consubstantiellement liée à l'élargissement du champ d'intervention des risques couverts par l'employeur (b), qui va marquer de son empreinte l'obligation de sécurité mise à la charge de l'employeur.

a. D'une logique ex-post du risque

98. Longtemps, le droit du travail a préféré intervenir après la survenance d'un risque, suivant en cela un logique *ex-post* d'éradication d'un aléa, plutôt que de prévenir et d'anticiper la survenance même d'un danger, suivant une logique *ex-ante*. La réparation liée à la survenance d'un préjudice était préférée à une anticipation dudit préjudice. De plus, majoritairement à la fin du XIXe siècle et au début du XXe, les problématiques inhérentes au droit du travail se trouvent régies par les dispositions du code civil. Or, le Code civil ne s'intéresse guère aux questions liées au travail et réserve l'essentiel de ses réflexions à la propriété et à la famille considérée comme vecteur de transmission du patrimoine. Dans le domaine des accidents du travail, ce sont essentiellement les articles 1382³⁵⁷ et 1383³⁵⁸ dudit code, qui sont utilisés à cette époque. Les accidents du travail sont donc régis par les principes du droit commun de la responsabilité. Ainsi, dans le cas où il souhaite obtenir réparation du préjudice subi, le travailleur victime, se doit d'établir la faute de son employeur et apporter la preuve d'un préjudice. A cette époque, la responsabilité de l'employeur prend sa source dans le principe consacré par l'article 1382 du code civil³⁵⁹ selon lequel « *tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer* ». Or, de telles règles ne semblent pas suffisamment adaptées à la sphère travail, laquelle, du fait de ses particularités, requiert une réglementation appropriée aux risques qui s'y manifestent.

99. Cependant, c'est dans un contexte d'industrialisation croissante, d'urbanisation sans précédent, et d'exode rural émergent, que va être votée la loi du 9 avril 1898 relative aux responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans le cadre de leur emploi³⁶⁰. Au moment de l'adoption du texte, « *l'atteinte sociale que représente l'accident du travail n'est plus ressentie de la même façon par la victime, elle ne l'est plus non plus par le patron* »³⁶¹. De plus, les accidents du travail vont trouver dans la littérature de l'époque une terre d'élection fertile, avec une certaine tendance à les magnifier, en en faisant « *l'équivalent de la blessure ou de la mort reçues au champ de bataille dans les époques précédentes* »³⁶². Fondée sur une logique réparatrice du préjudice subit et balayant une compensation assurée durant

³⁵⁷ Auj. code civ. art. 1240.

³⁵⁸ Auj. code civ. art. 1241.

³⁵⁹ Code civ. art. 1240.

³⁶⁰ Loi du 9 avril 1898 *concernant les responsabilités dans les accidents du travail*, JO du 10 avril 1898, p. 2209.

³⁶¹ Hauser J. *Centenaire de la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, Droit social 2017. 1069.

³⁶² *Ibid.*

des décennies par l'employé lui-même ou sa famille, le système instauré par la loi de 1898, va en quelque sorte institutionnaliser le lien existant entre employeur et employé, via la consécration du contrat de travail, mais également via la mise en œuvre d'une garantie sociale. En effet, la loi de 1898 va considérer l'accident comme résultant d'une faute, celle du patron ou de l'ouvrier, consubstantiellement liée aux risques pouvant exister dans l'entreprise. Le risque professionnel ainsi consacré par ce texte, est mis à la charge de l'employeur et de lui seul, lequel, en réglant l'organisation de son entreprise, donne inévitablement naissance à ce risque. Le passage de la faute au risque et de la responsabilité à la solidarité, ouvre la voie à une société assurantielle dont l'État-providence fait figure de proue. Qualifié de « *pacte social* »³⁶³ par certains, le système ainsi instauré par le texte de 1898, est fondé tout à la fois sur une réparation forfaitaire, une responsabilité sans faute et une réparation complémentaire, en cas de faute inexcusable. Ce système va s'étendre en 1919, aux maladies professionnelles³⁶⁴, et la loi de 1898 sera finalement abrogée par celle du 30 octobre 1946³⁶⁵. Ce dernier texte, va instaurer un système au sein duquel la responsabilité des employeurs est basculée sur les caisses de Sécurité sociale, lesquelles se trouvent *de facto* débitrices des prestations dues aux victimes ou à leurs ayants droit. Ainsi, disparaît tout rapport de responsabilité entre les employeurs et les victimes, au profit d'une obligation pour l'employeur de s'assurer et de verser les cotisations afférentes au risque « accidents du travail ». En effet, la contrepartie attendue de l'employeur, se matérialise par le versement aux caisses qui lui sont substituées, de cotisations *ad hoc*, destinées à couvrir le coût du risque existant au sein de son entreprise ou dans sa branche. D'aucuns qualifieront le système mis en place de « *néolithique* »³⁶⁶, souhaitant alors la promulgation d'une « *indemnisation intégrale des victimes d'accidents du travail* »³⁶⁷. Monsieur Pierre Sargos déclarera même que la loi de 1898, en organisant un système de réparation de plein droit « *a ruiné la mise en œuvre effective de la prévention des accidents si heureusement amorcée en 1893, malgré les protestations vertueuses de principe des gouvernants, des industriels et même des syndicats de salariés. La certitude de la réparation [...] a conforté l'idée perverse, mais objet pendant longtemps d'un consensus assez général qui a abouti au « crime sociétal » de l'amiante, qu'il n'était pas indispensable de faire les frais et l'effort de mettre réellement en œuvre les mesures de sécurité dès lors que le dommage de l'homme était réparé* »³⁶⁸.

100. En tout état de cause, à cette époque, les règles ainsi instaurées tendent essentiellement, pour ne pas dire exclusivement, à appréhender les modalités de

³⁶³Chapellon-Liedhart. D. *Une seule voie de réparation pour les victimes d'AT/MP ?* SSL, 6 janvier 2014, n°1612, p. 5.

³⁶⁴Loi du 25 oct. 1919 *étendant aux maladies d'origine professionnelle la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail*, JO du 27 oct. 1919, p. 11973.

³⁶⁵Loi n° 46-2426 du 30 oct. 1946 *sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles*, JO du 31 octobre 1946.

³⁶⁶J.-J. Dupeyroux, *Centenaire de la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, Droit social 1998. 631.

³⁶⁷*Ibid.*

³⁶⁸P. Sargos, *L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité*, JCP G, 22 janvier 2003, n°4, 104.

réparation du risque survenu, ayant causé un préjudice au travailleur. La question des modalités et mesures, permettant à l'employeur d'anticiper de tels risques, étant absente des débats et des textes alors adoptés.

b.A une logique ex-ante du risqué

101.L'anticipation du risque va, dès son intégration au sein du monde du travail, permettre à l'employeur de se prémunir des éventuelles conséquences inhérentes à sa survenance.

102.Le passage de la logique curative à la logique préventive et anticipatrice, ne date pas d'aujourd'hui et s'inscrit dans une évolution législative progressive. Ainsi, de nombreux textes ont permis à l'employeur de mettre en œuvre des mesures destinées à éviter la survenance de risques, à les évaluer, à adapter en conséquence le travail et à adopter toute mesure permettant de prévenir l'apparition d'un danger au sein même de l'entreprise. La loi du 19 mai 1874 précise ainsi, que tout établissement et local de travail, doit être tenu dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel³⁶⁹. De même, la loi du 2 novembre 1892³⁷⁰, exige que les établissements et locaux de travail soient aménagés afin de garantir la sécurité des travailleurs, que les machines, mécanismes, ou appareils de transmission, soient installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité. Ce texte généralise donc les mesures d'hygiène et de sécurité originellement accordées aux agents les plus exposés, à l'intégralité des travailleurs. Néanmoins, l'ensemble de ce corpus de textes s'abstient d'établir une obligation générale de sécurité et la loi du 12 juin 1893³⁷¹ confie au pouvoir réglementaire la mission de préciser les mesures préventives obligatoires. Il s'agit essentiellement de mesures partielles, destinées dans des cas précis et particuliers, à instaurer une forme d'anticipation du risque, mais aucunement de dispositions permettant à l'employeur d'envisager de manière globale une politique générale préventiviste.

103.De son côté, depuis 1897, la chambre criminelle de la Cour de cassation considère que l'employeur doit veiller au respect des dispositions réglementaires applicables en matière d'hygiène et de sécurité³⁷², mais ce n'est que depuis 1982, qu'elle admet que ledit employeur peut faire l'objet de condamnations pour blessure ou homicide involontaire, sur le fondement des articles 319 et 320 du code pénal, alors même

³⁶⁹Loi du 19 mai 1874 *relative au travail des enfants et des filles mineures dans l'industrie*, JO du 10 juin 1873.

³⁷⁰Loi du 2 nov. 1892 *sur le travail des enfants, des filles et de femmes dans les établissements industriels*, JO du 25 juillet 1891.

³⁷¹Loi du 12 juin 1893 *concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels*, JO du 13 juin 189, p.2910.

³⁷²Cass. crim. 2 avr. 1897, D. 1900-1-241 n. P. Pic ; antérieurement, Cass. crim. 22 fév. 1883 D. 1883-487, puis 24 nov. 1899 S. 1902-1-296 ; H. Seillan, *L'obligation de sécurité du chef d'entreprise*, Dalloz 1981 ; I. Vacarie in Y. Saint-Jours, *Les accidents du travail*, tome III du *Traité de Sécurité sociale*, LGDJ 1982, pp. 453-458.

qu'il n'aurait contrevenu à aucune disposition réglementaire en matière d'hygiène et de sécurité³⁷³. Dès lors, le juge judiciaire va affirmer qu'il ne suffit pas que l'employeur se contente de respecter les dispositions réglementaires obligatoires applicables, lesquelles ne constituent qu'un minimum requis, mais qu'il doit aux salariés une sécurité plus globale et plus large, sa responsabilité pénale étant susceptible d'être engagée en cas de défaillance de sa part sur ce point³⁷⁴. Or, dès 1911, dans le domaine des transports, les juges du Quai de l'Horloge et plus précisément la chambre civile de la Cour de Cassation avait affirmé que « *l'exécution du contrat de transport comporte (...), pour le transporteur, l'obligation de conduire le voyageur sain et sauf à destination* »³⁷⁵, consacrant à demi-mot, une obligation sécuritaire à la charge du transporteur, mais ici au bénéfice de l'usager.

104. La loi du 27 décembre 1973³⁷⁶, va élargir le droit de la prévention des risques professionnels, jusqu'alors limité à l'hygiène et à la sécurité à tout le champ des conditions de travail. La loi du 6 décembre 1976³⁷⁷, instaure un dispositif de sécurité intégrée, suivant lequel la prévention n'est pas uniquement du ressort de l'employeur, mais concerne toute une chaîne d'acteurs, allant du concepteur, jusqu'à l'utilisateur, en passant par le salarié.

105. Pour autant, c'est là aussi au sein du droit communautaire que la véritable impulsion sera donnée, où est prônée une obligation de sécurité à la charge de l'employeur, ce dernier se voyant contraint de prendre des mesures adéquates de prévention pour un travail plus sain et plus sûr. La directive européenne du 12 juin 1989³⁷⁸, transposée en droit interne par la loi du 31 décembre 1991³⁷⁹, va définir de véritables principes généraux de prévention mis à la charge de l'employeur, qui modifient l'obligation de sécurité qui lui incombe. Celui-ci se doit de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'entreprise, y compris les travailleurs temporaires. Dans ce cadre il doit mettre en place des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi qu'une organisation et des moyens adaptés. Les mesures ainsi

³⁷³Cass. crim. 10 mars 1981 et 3 février 1982, D. 1982-656 n. H. Seillan, 25 mai 1982, Bull. crim., n° 136 p. 383, 29 janv. 1985 JCP 1985-E-14531 n. O. Godard, 11 juin 1987, Dr. soc. 1988-617, 12 juill. 1988, Bull. crim. n° 302, p. 820, 24 janvier 1989, Ducher Bull. crim. n° 87, p. 83, 23 octobre 1990 Wendling, Bull. crim. n° 354, p. 894.

³⁷⁴P. Chaumette, *L'activation du lien réparation-prévention*, Dr. soc. 1990-724.

³⁷⁵Cass. civ. 21 nov. 1911, *Compagnie générale transatlantique c/ Zbidi Hamida ben Mahmoud* : DP 1913, 1, 249, note L. Sarrut ; S. 1912, 1, 73, note Ch. Lyon-Caen, « Les grands arrêts de la jurisprudence civile », Dalloz, 11ème éd., 2000, n° 262, p. 543.

³⁷⁶Loi du 27 déc. 1973 *concernant l'amélioration des conditions de travail*, JO du 30 décembre 1976, p. 14146.

³⁷⁷Loi n°76-1106 du 6 déc. 1976, *relative au développement de la prévention des accidents du travail*, JO du 7 déc. 1976 n° 0285.

³⁷⁸Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 *concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail*, JOCE L183 du 29 juin 1989.

³⁷⁹Loi n° 91-1414 du 31 déc. 1991 *modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail*, JO du 7 janvier 1992, p.319.

instaurées doivent être adaptées afin de tenir compte du changement de circonstances et tendent ainsi à l'amélioration des multiples situations existantes.

106. De ce texte découlera l'actuel article L. 4121-1 du code du travail, suivant lequel « *[l]'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes* » auquel s'adjoint l'article L. 4121-2 précisant que « *[l]'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé, tenir compte de l'état d'évolution de la technique, remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux, planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, es conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L 1152-1, prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle, donner les instructions appropriées aux travailleurs.* ». C'est donc sous l'égide du droit de l'Union européenne, que le droit interne évolue, d'une logique de réparation datée, à une logique préventive et anticipatrice du risque, conférant à l'employeur une véritable obligation de sécurité. L'entreprise devient donc le cadre d'imputation des conséquences dommageables du travail et du lien pouvant exister entre son organisation et la santé des travailleurs. Sont ici visées par ce dispositif, tout aussi bien les personnes morales en tant que structure juridique ayant la qualité d'employeur, que les personnes physiques.

107. Au sein de ce cadre préventif, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), mis en place en 2001 en est l'instrument majeur³⁸⁰. Également présent au sein de la fonction publique, ce document, dont la mise en œuvre a été précisée par une circulaire de 2013³⁸¹, permet l'implémentation de l'obligation d'évaluation de l'employeur mentionnée au sein du code du travail³⁸². Première étape d'une démarche tendant à réduire les risques présents au sein de l'entreprise, il constitue le socle, permettant à l'employeur d'instaurer un plan d'action visant à lutter contre lesdits risques. Fondé sur une évaluation des dangers constatés dans l'entreprise, il comporte un inventaire de ceux-ci, identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. De plus, il est

³⁸⁰ Circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016, portant création d'un document unique d'évaluation.

³⁸¹ Circulaire n°RDFB1314079C du 28 mai 2013 portant rappel des obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels.

³⁸² C. trav., art. L. 4121-3.

susceptible, en cas de contentieux, de démontrer une éventuelle défaillance ou une carence de l'employeur. En effet, l'absence de DUERP peut générer, - dès lors qu'est démontré un lien de causalité entre l'absence d'évaluation et le préjudice subi³⁸³ -, une condamnation de l'employeur. Va également être abordée en son sein, la question de l'information des acteurs et leur formation, notamment sur les dispositions applicables en matière de santé et de sécurité au travail, mais également leur participation directe, individuelle et collective à la prévention des risques au sein de l'entreprise. Or, force est de constater que le risque de harcèlement ne figure que rarement dans un tel document. De même, ce document, pourtant obligatoire, est instauré de manière fort variable au sein du milieu professionnel. Alors que tout employeur, quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit évaluer les risques, en transcrire les résultats et les mettre à jour³⁸⁴, les administrations publiques, qui sont également assujetties à une telle obligation, semblent quelque peu défaillantes en la matière et accusent, ici aussi, un certain retard. Bien qu'une étude récente sur ce point indique que 42 % des entreprises ne seraient pas dotées de document unique d'évaluation des risques professionnels³⁸⁵, il appert, qu'au sein de l'administration publique le rapport annuel de l'état de la fonction publique, réalisé en 2017³⁸⁶, fait état de disparités importantes et mentionne que seulement 8 % des collectivités territoriales se seraient dotées d'un tel outil, avec des variations conséquentes selon la taille de la collectivité.

108. Pour autant, la logique préventive ainsi instaurée va justifier que toutes les formes d'atteintes, tous les risques susceptibles de survenir dans l'enceinte de l'entreprise, soient pris en compte avant leur manifestation. Or, les risques protégés ou à protéger, ont longtemps été des risques purement physiques en lien avec l'industrialisation du monde du travail, la protection de la santé mentale et les altérations de l'état psychique pouvant atteindre le salarié ayant, durant des décennies, été laissées pour compte. L'irruption dans le débat public des risques psychosociaux au travail (RPS)³⁸⁷, a contribué à faire prendre conscience au monde de l'entreprise, que les salariés peuvent développer des maladies, ayant une origine psychologique en lien avec leur emploi. Qualifiés comme étant « *les risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental* »³⁸⁸, les RPS sont omniprésents dans le monde du travail. Sous l'effet de ses nombreuses mutations, notamment sa tertiarisation et la complexification des tâches confiées au travailleur, le facteur travail voit les risques

³⁸³CAA Lyon, 3 mai 2016, *Mme A.*, n°14LY00458, inédit au recueil Lebon : absence de lien de causalité. – V. pour les juridictions judiciaires : Cass. 2° civ. 16 fév. 2012, n°11-10.741.

³⁸⁴C. trav., art. R. 4121-1.

³⁸⁵CSA, Itelis, *Évaluation de la connaissance des dirigeants/DRH en matière d'obligations de prévention de risques professionnels*, nov. 2019.

³⁸⁶DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, éd. 2017, p. 490 <https://www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2017>.

³⁸⁷Dont on doit la paternité à la loi n° 2002-73 du 17 janv. 2002 *de modernisation sociale*, JO du 18 janv. 2002 n° 0015, p. 1008. V. not. P.Zawieja et F.Guarnieri (Dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Ed. Seuil, 2014.

³⁸⁸DGAFP, *Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique*, 2014, p.11.

psychosociaux se multiplier et cristalliser les problématiques et les pratiques touchant à la santé mentale au travail³⁸⁹ parmi lesquelles on trouve le harcèlement. Les RPS entretiennent des liens étroits avec l'environnement professionnel, appréhendé dans sa globalité. *De facto*, la question de leur prévention est devenue une priorité au sein du monde politique et institutionnel, du moins sur le papier.

109. Si on doit, entre autres, à la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la modification des articles L. 4121-2³⁹⁰, L. 2312-5³⁹¹ et L. 4623-1 à L. 4623-8³⁹² du code du travail, elle a surtout pour particularité d'ajouter à la notion de « santé » les qualificatifs « *physique et mentale* ». Aujourd'hui, l'employeur ne doit plus seulement s'intéresser à la manifestation du risque, mais doit également s'interroger sur sa cause et son origine. Comme d'aucuns le soulignent, « *[l] 'émergence de la notion de risque psychosocial met donc en lumière la dimension mentale, psychique, de la question de la protection de la santé au travail. Elle exprime l'idée selon laquelle le travail, facteur essentiel dans nos sociétés modernes de la construction (entre autres) de l'identité personnelle et sociale, de l'estime de soi, peut également (30) (et ce n'est là que l'autre face de la médaille), dans certains cas, être cause de mal-être, de malheur, de souffrance* »³⁹³. Ainsi, au sein des entreprises et sur le plan social, plusieurs accords sont intervenus³⁹⁴, ayant contribué au développement de moyens d'actions, permettant d'identifier et de réduire de tels risques³⁹⁵. Au sein de la fonction publique différents textes envisageront la mise œuvre de mesures permettant de prévenir la survenance de RPS. C'est ainsi qu'un accord-cadre du 22 octobre 2013, relatif à la prévention des risques psychosociaux va définir un cadre d'action à destination des employeurs publics, afin d'évaluer et de prévenir la manifestation d'un tel risque. De nombreuses circulaires³⁹⁶ vont étayer les contours de la prévention attendue en matière de RPS, auxquelles

³⁸⁹ P. Bouffartigue, *Santé mentale et travail. Les « RPS », un tournant ? La revue des conditions de travail*, octobre 2014, n°1, p. 12.

³⁹⁰ C. trav., art. L 230-2 anc. : « *Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes [...]* ».

³⁹¹ C. trav., art. L 236-2 anc. (Abrogé par Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12): « *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure [...]* ».

³⁹² C. trav., art. L 241-10-1 anc. : « *Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs [...]* ».

³⁹³ P. Adam, *La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français*. Dr. ouvr., juin 2008, p. 313-332.

³⁹⁴ Accord national interprofessionnel du 4 juill. 2008 *sur le stress au travail*. Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 *sur le harcèlement et la violence au travail*, prec.

³⁹⁵ J.-L. Crozafon, *Risques psychosociaux et souffrance au travail : vers un rapprochement du droit du travail et du droit de la fonction publique*, JCP S 2014, no 1024

³⁹⁶ Circulaire NOR : RDFF1411151C du 20 mai 2014 *relative à la mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique de l'État*. Circulaire RDFB1410419C du 25 juill. 2014 *applicable au sein de la fonction publique territoriale*.

s'adjoignent des guides³⁹⁷, destinés à aider les employeurs publics dans ce domaine. Des campagnes de formations ont complété cet édifice, afin d'offrir, tout à la fois aux agents mais aussi aux acteurs de la prévention ou aux managers, une mise en œuvre efficace et efficiente, des mesures instaurées dans le domaine de la prévention des risques psychosociaux³⁹⁸.

110. Pour autant, et malgré la multitude d'outils et de mesures destinés à prévenir les risques, des écueils demeurent. Certains sont endogènes d'autres exogènes au monde du travail. Les risques psychosociaux sont par nature complexes, leur caractère multifactoriel, parfois insaisissable, les rend particuliers au regard des moyens déployés, destinés à protéger la santé des travailleurs. De plus, leur dimension individuelle et subjective, s'entremêlant avec la dimension professionnelle, induit des difficultés dans leur identification. Enfin, l'origine d'un tel risque est souvent plurale, et pour le cas du harcèlement, embrasse une multitude de causes susceptibles de le faire émerger. Les causes exogènes, comme les questions inhérentes à la taille de l'entreprise, permettent de mettre en lumière les difficultés rencontrées par les petites entités. En effet, ces dernières ont tendance à disposer de modes de management spécifiques, souvent attachés à une culture familiale induisant une exposition particulièrement sensible aux variations du marché, propice au développement des RPS³⁹⁹. Dans le cadre du troisième plan national santé au travail (PST3 2015-2019), le groupe permanent d'orientation du Conseil d'orientations sur les conditions de travail (COCT), fait état de « *l'insuffisante adaptation de certaines règles à la réalité du fonctionnement des entreprises peut être source d'ineffectivité en termes de prévention. Ceci peut engendrer une insécurité juridique pour les entreprises qui, de bonne foi, peuvent ne pas appliquer les règles, mais aussi pénalise les salariés des PME et TPE* »⁴⁰⁰. Aussi, est-il préconisé par le COCT, une simplification et une meilleure efficacité des règles de prévention dans les petites structures, particulièrement depuis l'émergence de risques psychosociaux, plus complexes à identifier et à anticiper et mettant à l'épreuve le droit de la santé-sécurité au travail. Un parallèle peut d'ailleurs être fait avec les collectivités territoriales, qui, lorsqu'elles sont de petites tailles, n'auront très souvent pas les moyens, notamment en personnel, d'élaborer et de mettre en œuvre les mesures préventives préconisées. Pour autant, l'affaire *France Télécom*, et la consécration du harcèlement institutionnel permet également de jeter le doute sur la capacité et la volonté des grosses structures à anticiper, endiguer et gérer les risques psychosociaux. Enfin, le harcèlement interroge l'organisation du travail *lato sensu*. Les pratiques managériales et les modes de

³⁹⁷ DGAFP, *Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique*, 2014, ANCDG, *La prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique territoriale*, 2017.

³⁹⁸ V. not. Circulaire n° 5705/SG du 20 mars 2014.

³⁹⁹ Étude tirée du projet de recherche « *Petites entreprises et risques psychosociaux au travail : comment y répondre de manière juridiquement adaptée ?* » (PERPS) financé par le Conseil régional d'Aquitaine et du projet-pilote « *Risques psychosociaux au travail* » (RPST) du programme Health determinants in societies (HEADS) soutenu par l'IDEX de Bordeaux, <http://cgsst.com/recherches/petites-entreprises-et-risques-psychosociaux-au-travail-comment-y-repondre-de-maniere-juridiquement-adaptee/>

⁴⁰⁰ Les orientations retenues par le groupe permanent d'orientation du COCT pour le troisième *Plan Santé au Travail* (PST3), https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Orientations_pour_le_PST3.pdf.

gestion du personnel, quel que soit le type de structure concernée sont remis en cause, et forcent les dirigeants à une remise en question plus globale. Cette introspection à laquelle va se livrer le monde de l'entreprise et de l'administration, transcende la taille de l'entité concernée, et devra s'appuyer sur les outils mis à leur disposition, pour autant qu'elles s'en saisissent.

111. De plus, toutes les mesures que se doit de prendre l'employeur ne trouvent un terrain fertile en milieu professionnel, que pour autant qu'elles y sont efficaces et efficientes. L'identification du harcèlement ou de RPS au sein d'une entité publique ou privée devant aboutir à la mise en œuvre de mesures correctrices adaptées, suppose que l'employeur se saisisse du problème, que des éléments puissent être collectés, que des données objectives apparaissent et soient traitées. Or, dans un collectif travail où la parole est souvent muselée ou limitée, notamment par la peur de représailles, on peut s'interroger sur les fondements qui permettront au dirigeant de lutter efficacement contre ce fléau. Pareillement, l'obligation de prévention, mise à la charge de l'employeur notamment au travers de l'obligation de sécurité, ne permettra la mise en œuvre de mesures efficaces, que pour autant que ledit employeur le souhaite et adhère à une telle culture. La volonté du dirigeant semble ici être au cœur du processus.

112. En tout état de cause, l'employeur n'est pas le seul à être débiteur d'une obligation sécuritaire au sein de l'entreprise, le salarié étant également, pour sa part, largement acteur de sa propre santé au travail mais également de celle de ses homologues.

§II. Le salarié acteur de la prévention au travail

113. A côté de l'obligation mise à la charge de l'employeur, qui demeure centrale et fondamentale en matière de santé et sécurité au travail, le salarié s'est également vu imposer une obligation de participer, au sein de l'entreprise, à une telle œuvre sécuritaire.

114. Ainsi, si sur ce point l'employeur demeure le principal débiteur (A), il appert que l'obligation mise à la charge du salarié n'est pas neutre et est susceptible d'emporter des conséquences, notamment disciplinaires à son égard (B).

A. Une obligation secondaire

115. Susceptible de s'apparenter à celle de l'employeur sur certains aspects (a), l'obligation de sécurité mise à la charge du salarié par le code du travail, demeure néanmoins fondamentalement différente (b).

a. Une obligation proche de celle de l'employeur mais distincte

116. On doit, ici aussi, au droit communautaire et plus particulièrement à la directive du 12 juin 1989⁴⁰¹, l'introduction en droit interne au profit du salarié, de dispositions semblant sur certains points analogues à celles imposées à l'employeur. Le travailleur, en sa qualité d'acteur à part entière de la santé au travail, est dépositaire, conformément à l'article 13 du texte communautaire⁴⁰², d'une obligation générale de sécurité précisée au sein du § 1^{er} lequel dispose qu'« *il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur* ». Plus précisément, le salarié est titulaire d'une obligation d'information, laquelle consiste, à « *signaler immédiatement à l'employeur et/ou aux travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité des systèmes de protection* »⁴⁰³. Il est également détenteur d'une obligation de coopération, puisque les travailleurs doivent « *concourir [...] avec l'employeur [et tout agent qualifié] [à] permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées par l'autorité compétente afin de protéger la sécurité et la santé des travailleurs au travail* »⁴⁰⁴. Enfin, le droit communautaire considère que le salarié a une obligation de prudence, laquelle l'oblige à « *utiliser correctement les machines* », et « *l'équipement de protection individuelle mis à [sa] disposition* »⁴⁰⁵.

117. Le législateur français, ayant transposé la directive en droit interne⁴⁰⁶, a introduit dans le code du travail, l'obligation faite aux salariés de veiller à leur propre sécurité ainsi qu'à celle de leurs homologues, au sein de l'article L. 4122-1⁴⁰⁷, lequel dispose que « *[c]onformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* ».

⁴⁰¹Loi n° 91-1414, 31 déc. 1991, prec., JO 7 janv. 1992.

⁴⁰²Cons. CE, directive n° 89/391/CEE, 12 juin 1989, prec. JOCE n° L 183, 29 juin 1989, p. 1.

⁴⁰³Cons. CE, directive n° 89/391/CEE, 12 juin 1989, art. 13, § 2, d. prec.

⁴⁰⁴Cons. CE, directive n° 89/391/CEE, art. 13, § 2^e. prec.

⁴⁰⁵Cons. CE, directive n° 89/391/CEE, art. 13, § 2, a et b. prec.

⁴⁰⁶Loi n° 91-1414, 31 déc. 1991, prec. – F. Favennec-Héry, *L'obligation de sécurité du salarié* : Dr. soc. 2007, p. 687 – P. Chaumette, *Commentaires de la loi du 31 dec. 1991, relative aux obligations de l'employeur et du salarié en matière de sécurité au travail*, Dr. soc. 1992, pp. 337-346. – F. Kessler et F. Meyer, *Les mesures d'hygiène et de sécurité à l'épreuve du droit communautaire, à propos de la transcription de la Directive CEE 89-391 relative à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs*, Dr. ouv. 1992, p.161.

⁴⁰⁷C. trav. art. L. 230-3, anc.

118. Si des similitudes semblent exister entre l'obligation de sécurité du salarié et celle de l'employeur, il ressort que celle incombant au salarié est, conformément à l'appréciation portée par la majorité de la doctrine⁴⁰⁸ au moment de l'adoption de la loi de 1991, indépendante et ne conditionne en rien celle du supérieur hiérarchique. En effet, l'alinéa 3 de l'article L. 4122-1 susvisé, précise que « *les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur* », de sorte qu'il est clairement établi que l'employeur ne peut pas invoquer les obligations mises à la charge du salarié, afin de s'exonérer de sa propre responsabilité. Ainsi, lors de l'adoption de la loi de modernisation sociale de 2002, certains auteurs précisaient que « *loin d'être générale et absolue, l'obligation pesant sur le salarié apparaît encadrée et conditionnée. Elle consiste en une obligation de discernement mise à la charge du salarié. Il lui faut être capable de reconnaître, d'identifier une situation dangereuse, de faire preuve de bon sens dans des limites qui varient selon les situations et les individus* »⁴⁰⁹. L'employeur demeure donc « *la clé de voûte de la sécurité dans l'entreprise. [...] Il demeure seul responsable pénalement des infractions aux dispositions du Code du travail et de l'obligation générale de sécurité, même si le salarié a son rôle à jouer dans cette dernière* »⁴¹⁰.

b. Le salarié débiteur d'une obligation accessoire à celle de l'employeur

119. L'employeur demeure donc le principal acteur de la mise en œuvre des mesures nécessaires à la prévention des risques professionnels, notamment eu égard à son pouvoir de décision et de contrôle. Ainsi, le salarié ne pourra avoir qu'un rôle secondaire en la matière. C'est là, un point confirmé par la jurisprudence, laquelle précise qu'une telle obligation « *résulte de l'autorité et du contrôle que celui-ci exerce sur le salarié, et du fait de la subordination parallèle de l'employé qui ne peut déterminer lui-même les moyens de sa sécurité [...]* »⁴¹¹. Débiteur d'une obligation de sécurité secondaire, le salarié est contraint par l'ensemble des prérogatives dont dispose l'employeur. C'est pourquoi la Haute juridiction judiciaire a récemment affirmé que l'employeur ne peut s'exonérer de sa propre responsabilité en invoquant le manquement du salarié à son obligation de sécurité⁴¹². En effet, et alors même que la législation impose à chaque travailleur de « *prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* »⁴¹³, il ne peut y avoir de partage de responsabilité entre salarié et employeur. En tout état de cause et à la lecture du code du travail, la Cour

⁴⁰⁸ R. Vatinet : Dr. soc., 2002, spéc., p. 534. – P. Chaumette : Dr. soc. 1992, spéc., p. 340. – A. Cœuret : Dr. soc. 1994, p. 627 ; Rev. sc. crim. 1992, spéc., p. 482.

⁴⁰⁹ N. Maggi-Germain, *Travail et santé : le point de vue d'une juriste*, Dr. soc. 2002, p. 485.

⁴¹⁰ M.-C. Haller : JSL 2002, n° 99, 14. – V. D. 2002, spéc. p. 2080 note H.-K. Gaba –Lamy, Semaine sociale, 18 mars 2002, p. 11. – S. Mahieddine : *Action juridique CFDT*, dossier spéc. n° 160, mai 2003, p. 17.

⁴¹¹ Cass. crim., 24 avr. 2001, n° 00-84.712 .

⁴¹² Cass. soc., 10 fév. 2016, n° 14-24.350.

⁴¹³ C. trav., L. 4122-1.

ne procède qu'à une appréciation littérale du texte et confirme la place stratégique qu'a l'employeur en matière de sécurité au sein de l'entreprise qu'il dirige.

120.S'il est certain, que « [l]a protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ne doit pas être négociable entre l'employeur et le salarié »⁴¹⁴, acception devant permettre d'éviter toute dérive éventuelle au sein de l'entreprise, il est également avéré que bien qu'accessoire à l'obligation dont l'employeur est débiteur, l'obligation de sécurité du salarié n'est pas neutre et emporte un certain nombre de conséquences à son égard.

B.L'obligation de sécurité du salarié : une obligation conditionnée

121.Pouvant davantage s'apparenter à un devoir de prudence mis à sa charge par le code du travail (a), il n'en demeure pas moins que l'obligation de sécurité du salarié est susceptible de générer des conséquences, qui d'un point de vue judiciaire, ne sont pas exemptes de répercussions sur sa situation professionnelle (b).

a.Une obligation avant tout synonyme de devoir de prudence

122.L'obligation incombant au salarié s'apparente à un devoir de prudence ou de « vigilance »⁴¹⁵, dont il serait le débiteur. Ce devoir de vigilance, oblige le salarié à « [p]rendre soin, "en fonction de sa formation" »⁴¹⁶ des autres salariés, à un degré qui oscille suivant le poste et les fonctions occupées. Ainsi, cette obligation de sécurité qui est conditionnée par la place qu'a le salarié dans la chaîne hiérarchique, est également consubstantiellement liée à la place qu'il a dans la sphère travail, particulièrement au regard de son employeur, qui en tant que supérieur, place nécessairement le salarié en état de subordination, soumis avant tout à un devoir d'obéissance à son égard. Tel est le sens de l'analyse d'une partie de la doctrine, laquelle considère que « prendre soin de la sécurité et de la santé des autres ne peut pas vouloir dire que le débiteur de cette obligation doit exercer une action sur autrui, car il n'en a pas les moyens »⁴¹⁷. Il semble ainsi, que l'on s'inscrive dans le cadre d'une obligation de moyen, laquelle induit que le salarié doit « seulement s'engager » en fonction de sa formation et selon ses possibilités », à tout mettre en

⁴¹⁴ J. Cortot, *Sécurité et santé au travail : indépendance des obligations patronale et salariale*, D. 26 fév. 2016. Comm. Sous. Cass. soc. 10 fév. 2016, n° 14-24.350.

⁴¹⁵ A. Cœuret, *La responsabilité du salarié en matière de sécurité et prévention des risques professionnels* – Rapport de la Cour de cassation 2002 : Doc. fr. 2003, p. 89.

⁴¹⁶ *Ibid.*

⁴¹⁷ A. Cœuret, *La responsabilité en droit pénal du travail : continuité et rupture*, RSC 1992. 475. – Adde : P. Renaud, *La responsabilité pénale du chef d'entreprise*, thèse, Montpellier, 1994, p. 473. – N. Alvarez-Pujana, *La responsabilité pénale pour homicide ou blessures en cas d'accident du travail*, Dr. ouvrier 1995. 197. – D. Corrigan-Carsin, *L'obligation de sécurité du salarié*, Mélanges Bouloc, 2007, Dalloz, p. 233. – F. Favennex-Héry, *L'obligation de sécurité du salarié*, Dr. soc. 2007. 687. – Y. Saint-Jours, *L'obligation de sécurité du salarié : prévention et responsabilité*, Dr. ouvrier 2007. 560, spéc. p. 564.

œuvre pour assurer la sécurité des personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions »⁴¹⁸.

123. De plus, l'obligation dont l'employé est débiteur, est envisagée sous l'angle de son implication individuelle, en tant qu'acteur de l'entreprise, et non sous l'angle de sa participation indirecte à des actions collectives. Le salarié est donc tenu, eu égard aux dispositions textuelles applicables, d'une obligation « de faire », laquelle le conduit à participer à la politique de prévention des risques au travail menée au sein de son entreprise. Cette obligation de faire, est avant tout une obligation de respect des consignes hiérarchiques données, une obligation de vigilance, de surveillance, d'alerte et de signalement de tout risque présent au sein de l'entreprise. Mais ce peut être également, une obligation « de ne pas faire », telle que celle de ne pas porter préjudice, de ne pas nuire aux autres employés, au rang desquelles se trouve l'interdiction de harceler tout salarié de l'entreprise.

124. Ainsi, et comme le souligne le Professeur Favennec-Héry⁴¹⁹, émerge un nouveau salarié lequel ne doit plus « *uniquement (...) se couler dans le moule du contrat de travail et (...) Respecter les impératifs liés à l'exercice du pouvoir de direction ou du pouvoir disciplinaire de l'employeur.* », mais doit bien plus, « *adopter une démarche plus dynamique* », devenant un acteur à part entière de « *sa propre sécurité et de celle des autres* ».

125. Une telle acception du salarié, comme acteur de la vie de l'entreprise, ne peut demeurer neutre, et est nécessairement porteuse de conséquences à son égard.

b. Une obligation génératrice de conséquences pour le salarié

126. Malgré un positionnement au second plan, dans la mise en œuvre et le respect de l'obligation de sécurité, le salarié est néanmoins susceptible d'engager sa responsabilité en cas de faute, ou de défaillance de sa part. Pour autant, s'il est certain que l'employeur doit « *veiller personnellement à la stricte et constante exécution des dispositions édictées par le code du travail ou les règlements pris pour son application, en vue d'assurer la sécurité des travailleurs* »⁴²⁰, il est également constant, que le salarié ne pourra voir sa responsabilité pénale engagée sur la base des dispositions de l'article L. 4741-1 du code du travail, sauf à démontrer que son employeur lui a régulièrement délégué ses pouvoirs et l'a ainsi doté des compétences et de l'autorité nécessaire pour veiller à l'observation des dispositions en vigueur⁴²¹. *De facto*, la jurisprudence considère que seule une

⁴¹⁸ D. Everaert-Dumont, *Hygiène et sécurité. – Principes généraux*, J.-Cl. Santé et sécurité au travail, Fasc. n°20-10, 27. fév.. 2017.

⁴¹⁹ F. Favennec-Héry, *L'obligation de sécurité du salarié*, prec.

⁴²⁰ Cass. crim. 22 mai 1973, Bull. crim. n°230. – Cass. crim. 23 janv. 1975, Bull. crim. n°30 ; D. 1976. 375, note Savatier. – Cass. crim. 12 juill. 1988, Bull. crim. n°302.

⁴²¹ Cass. crim. 18 janv. 1973: Bull. crim. n°25 – Cass. crim. 22 mai 1973: *ibid.*, n°230 - 23 janv. 1975: *ibid.*, n° 30 - 21 oct. 1975: *ibid.*, n°222 - 18 oct. 1977 : *ibid.*, n°305 - 17 juin 1997, n°95-83.010P : RJS

délégation de pouvoirs régulière, est susceptible d'engager sur cette base la responsabilité pénale du salarié⁴²². La délégation de pouvoir, considérée comme une cause de transfert de responsabilité du délégant au délégataire, a été définie par la jurisprudence⁴²³, - en partie consacrée au sein de l'article L. 4741-1 du code du travail - qui précise que « [s]auf dans les cas où la loi en dispose autrement, le chef d'entreprise, qui n'a pas personnellement pris part à la réalisation de l'infraction, peut s'exonérer de sa responsabilité pénale s'il rapporte la preuve qu'il a délégué ses pouvoirs à une personne pourvue de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires »⁴²⁴. Une telle délégation sera considérée comme régulière, dès lors que le dirigeant de droit de l'entreprise, seule personne disposant de la faculté de transmettre un pouvoir, et qui se trouve dans l'impossibilité d'assumer seul cette tâche⁴²⁵, transmet à un délégataire, généralement membre du personnel, dûment informé à la fois de son contenu mais aussi des conséquences inhérentes à cette transmission⁴²⁶, une partie des pouvoirs qu'il détient via une délégation précise et limitée⁴²⁷.

127. Il en ira différemment de la responsabilité civile de l'employé, laquelle pourra toujours être engagée dans le cas où il aura manqué à ses obligations en matière de sécurité, une telle faute pouvant justifier *in fine*, un licenciement⁴²⁸. Ainsi, dès qu'il pénètre dans l'enceinte de l'entreprise et eu égard au contrat de travail qui le lie à son employeur, le salarié se trouve investi d'une obligation de ne pas mettre en danger d'autres membres du personnel, sous peine de voir sa responsabilité engagée⁴²⁹. Cette responsabilité existera, lorsque le salarié investi de fonctions particulières, telle que celles de responsable des ressources humaines, n'a pas agi alors qu'il avait une connaissance parfaite d'agissements de harcèlement moral perpétrés par la direction avec laquelle il travaillait en « étroite collaboration »⁴³⁰. En pareille situation, la haute juridiction estime que ledit responsable des ressources humaines, eu égard aux fonctions particulières occupées, « n'a [en l'espèce] rien fait pour mettre fin à ces pratiques alors qu'en sa qualité de responsable des ressources humaines, elle avait une mission particulière en matière de management, qu'il relevait de ses fonctions de veiller au climat social et à des conditions de travail « optimales » pour les collaborateurs, que la définition contractuelle de ses fonctions précisait qu'elle devait « mettre en œuvre, dans le cadre de la politique RH France, les politiques humaines et sociales »⁴³¹, d'autant

1997. 679, n°1101 - 8 déc. 2009 : D. 2010. AJ 212 ; RSC 2010. 433, note Cerf-Hollender; Dr. ouvrier 2010. 381 ; JSL 2010, n°274-4.

⁴²² Cass. crim., 8 avr. 2008, n° 07-80.535.

⁴²³ Cass. crim., 28 juin 1902, Bull. crim. n° 237 ; Cass. crim. 11 mars 1993, nos 91-80.958, 91-83.655 et 92-80.773, Bull. crim. n° 112 ; Dr. pénal 1994. Comm. 39, obs. J.-H. Robert ; RSC 1994. 101, obs. B. Bouloc.

⁴²⁴ Cass. crim. 11 mars 1993, prec.

⁴²⁵ Cass. crim. 8 déc. 2009, n°09-82.183, RSC 2010. 433, obs. A. Cerf-Hollender.

⁴²⁶ Cass. crim. 4 juin 1957, Bull. crim. n° 486.

⁴²⁷ Cass. crim. 2 fév. 1993, n°92-80.672, Dr. pénal 1993, n°139.

⁴²⁸ Cass. soc., 28 fév. 2002, n°00-41.220, P: D. 2002. IR 1118; RJS 2002. 440, n° 582; Dr. soc. 2002. 533, obs. Vatinet; JSL 2002, no 99-5 –Cass. soc. 30 sept. 2005: D. 2006. 973, note Gaba; Dr. soc. 2006. 102, obs. Savatier; JCP E 2006. 1632.

⁴²⁹ Cass. soc., 4 oct. 2011: RJS 2011. 840, n°949 ; JSL 2011, no 309-2, obs. Hautefort ; JCP S 2011. 1533.

⁴³⁰ Cass. soc., 8 mars 2017, n°15-24.406 : RJS 5/2017, n°328.

⁴³¹ *Ibid.*

que « le responsable des ressources humaines est « un expert en matière d'évaluation et de management des hommes et des équipes »⁴³² de sorte que les juges retiennent « qu'en cautionnant les méthodes managériales inacceptables du directeur du magasin avec lequel elle travaillait en très étroite collaboration, et en les laissant perdurer, la salariée avait manqué à ses obligations contractuelles et avait mis en danger tant la santé physique que mentale des salariés »⁴³³.

128. De plus, des sanctions disciplinaires sont susceptibles d'être prononcées à l'encontre du salarié qui, bien que n'ayant reçu aucune délégation, se doit de répondre des fautes commises dans l'exécution de son contrat de travail⁴³⁴. Il en sera à plus forte raison ainsi, lorsque, titulaire d'une délégation de pouvoirs, le salarié s'abstiendra de prendre les mesures qui s'imposent afin de prévenir un accident, et ne fera pas procéder aux réparations idoines. En pareille situation, le juge considèrera qu'il est à l'origine d'un manquement grave à son obligation de sécurité, rendant impossible son maintien dans l'entreprise⁴³⁵. Pour que la faute disciplinaire du salarié soit établie, les juges exigent que les faits qui lui sont reprochés découlent d'un comportement volontaire de sa part⁴³⁶. Récemment, la haute juridiction a, semble-t-il, renforcé la portée de l'obligation de vigilance mise à la charge du salarié, dès lors que conscient de son état, ledit salarié aurait dû prendre la pleine mesure du danger qu'il faisait peser sur lui et sur ses collègues de travail. En pareil cas, la Cour considère comme justifié, un licenciement pour faute grave⁴³⁷. En tout état de cause, si les dispositions applicables imposent à chaque travailleur de « prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes »⁴³⁸, l'obligation qui pèse sur le salarié qui n'est qu'une obligation de sécurité de moyen, doit venir en complément de celle de l'employeur. Une telle obligation est donc bien secondaire et additionnelle de celle de l'employeur, sur lequel pèse l'essentiel des garanties sécuritaires applicables au sein de l'entreprise. C'est donc ce dernier qui doit assurer la pleine protection de l'employé, victime de harcèlement, ou susceptible de l'être, en mettant en œuvre des mesures préventives et curatives.

129. Toutefois, l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur, qui jusqu'à une date récente était absolue, et ne souffrait que de peu d'exceptions, a, au travers des évolutions jurisprudentielles, perdu de sa superbe, et s'est mue en obligation de moyen de prévention.

⁴³² *Ibid.*

⁴³³ *Ibid.*

⁴³⁴ Cass. soc. 28 fév. 2002 : Bull. civ. 2002, V, n° 82 ; JCP G 2002, IV, 1639 ; Dr. soc. 2002, p. 539, obs. R. Vatinet. – R. Vatinet, En marge des affaires de l'amiante, l'obligation de sécurité du salarié : Dr. soc. 2002, p. 553. – V. aussi Cass. soc., 22 mai 2002 : Bull. civ. 2002, V, n° 176 ; JCP G 2002, II, 10132, note D. Corrigan-Carsin ; JurisData n° 2002-014462. – V. Cass. soc., 6 juin 2007, n° 05-43.039 : JurisData n° 2007-039438. – V. également, Cass. soc., 1er juill. 2008, n° 07-40.053 : JurisData n° 2008-044667. – Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-41.607 : JurisData n° 2010-010037.

⁴³⁵ Cass. soc. 23 juin 2010 : D. actu. 8 juill. 2010, obs. Maillard ; D. 2011. Pan. 840, obs. Mazuyer ; RJS 2010. 700, n° 776 ; Dr. soc. 2010. 95.

⁴³⁶ Cass. soc., 6 juin 2007, n° 05-45.984 – Cass. soc., 11 juill. 2012, n° 10-27.888, RDT 2012. 637, obs. V. Pontif - Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-41.607, D. 2011. 840 ; Dr. soc. 2010. 954.

⁴³⁷ Cass. soc., 12 oct. 2017, n° 16-18.836.

⁴³⁸ C. trav., anc. art. L. 230-3, auj. L.4122-1.

Section 2. L'évolution jurisprudentielle de l'obligation de sécurité de l'employeur en demi-teinte

130. On doit aux évolutions jurisprudentielles opérées par la chambre sociale de la Cour de cassation, la promotion de l'obligation de sécurité de l'employeur en obligation de résultat, laquelle « *lui interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés* »⁴³⁹. A partir de cette décision, la protection de la santé au travail se trouve érigée au rang de priorité maximale, légitimant la primauté de l'obligation de sécurité sur le pouvoir de direction.

131. Par cette obligation, le droit s'imisce dans la sphère travail, s'insère dans l'antre du dirigeant, lequel, jusqu'alors, avait un pouvoir absolu de direction et de contrôle au sein de son entreprise.

132. *De facto*, le droit à la santé va supplanter les prérogatives patronales, la Cour de cassation décidant, que l'on « *ne peut dans la hiérarchie des valeurs traiter également le pouvoir de direction du chef d'entreprise et la protection de l'intégrité physique et mentale des travailleurs* »⁴⁴⁰. De là, suivront une série de décisions, affirmant de manière quasi constante cette primauté, légitimant un véritable droit à la santé au sein de la sphère travail et plaçant ainsi l'employeur au centre du dispositif, en tant qu'acteur principal dans la préservation et la promotion d'un tel droit.

133. Or, la prévention des risques au sein de l'entreprise, génératrice de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, va muer en obligation de moyen renforcée, soulevant nombre de débats doctrinaux quant à sa nature (§I), alors que, de son côté, l'administration elle aussi assujettie à une telle contrainte, ne voit jamais sa responsabilité engagée sur ce chef par le juge administratif (§II).

§I. Une obligation de sécurité tempérée par le juge judiciaire

134. En sus des théories doctrinales développées, dont Marc Sauzet⁴⁴¹ fait figure de proue, l'obligation de sécurité a été redessinée par les décisions juridictionnelles successives, en particulier par celles de la chambre sociale de la Cour de cassation

⁴³⁹ Cass. soc. 5 mars 2008, n° 06-45.888 P, D. 2008. 857 ; *ibid.* 2306, obs. M.-C. Amauger-Lattes, I. Desbarats, C. Dupouey-Dehan, B. Lardy-Pélessier, J. Pélessier et B. Reynès ; Dr. soc. 2008. 519, obs. P.-Y. Verkindt ; *ibid.* 605, obs. P. Chaumette ; RDT 2008. 316, obs. L. Lerouge.

⁴⁴⁰ S. Fantoni-Quinton et P.-Y. Verkindt, *Obligation de résultat en matière de santé au travail. A l'impossible, l'employeur est tenu ?* Dr. soc. 2013. 229.

⁴⁴¹ M. Sauzet, *De la responsabilité des patrons vis-à-vis des ouvriers dans les accidents industriels*, Rev. crit. 1893, spéc. pp. 577-640.

dans les arrêts *Amiante* du 28 février 2002, sous l'impulsion de son président Pierre Sargos⁴⁴².

135. Elevée au rang d'obligation de résultat (A), les évolutions jurisprudentielles subséquentes vont fortement l'atténuer (B), d'aucuns pensant alors qu'une telle obligation s'avérait jusqu'alors contreproductive et empêchait l'employeur d'agir de manière utile.

A. La consécration d'une obligation de sécurité de résultat par le juge judiciaire

136. Qualifiée par certains d'obligation lourde et pesante pour l'employeur⁴⁴³, l'obligation de sécurité de résultat est au contraire glorifiée par d'autres, qui y voient une « *irrésistible progression* »⁴⁴⁴ dans la prise en compte de la santé des salariés au travail.

137. Pour autant, fruit d'une longue évolution jurisprudentielle empruntant largement au droit civil ses racines et son essence (b), l'obligation de sécurité consacrée par les textes applicables en droit du travail (a), érigée en obligation de résultat par la chambre sociale de la Cour de cassation, va jusqu'en 2010 connaître une ascension sans précédent, pour quelques années plus tard, ne devenir qu'un lointain souvenir.

a. La genèse de l'obligation de sécurité en droit du travail

138. Suivant une distinction doctrinale civiliste⁴⁴⁵, deux types d'obligations s'opposent traditionnellement. D'une part, l'obligation dite de moyen et d'autre part celle dite de résultat⁴⁴⁶. On doit au Professeur Gérard Cornu une définition explicite de l'obligation de moyen, laquelle est alors qualifiée comme étant « *l'obligation pour le débiteur, non de parvenir à un résultat déterminé mais d'y appliquer ses soins et ses capacités de telle sorte que la responsabilité du débiteur n'est engagée que si le créancier prouve, de la part de ce débiteur, un manquement à ses devoirs de prudence et de diligence* »⁴⁴⁷. L'obligation de résultat, pour sa part, est identifiée

⁴⁴² P. Sargos, *L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité*, JCP, 22 janv. 2003, n°4, doct. 104.

⁴⁴³ M. Blatman, *l'obligation de sécurité de résultat de la Cour de cassation en six étapes*, sem. soc. Lamy 2007, n°1295, p.9.

⁴⁴⁴ B. Lardy-Pélissier, *L'irrésistible progression de l'obligation de sécurité de résultat en droit du travail*, RDT 2006, I, p. 23.

⁴⁴⁵ R. Demogue, *Traité des obligations en général*, Rousseau, t. 5, 1925, n° 1237 et t. 6, 1932, n° 599., G. Viney, P. Jourdain et S. Carval, *Traité de droit civil*, dir. Ghestin, *Les effets de la responsabilité*, 4e éd., 2017, LGDJ.

⁴⁴⁶ P. Malinvaud., D. Fenouillet., *Droit des obligations*, Paris, LexisNexis, 2010, n° 596, p. 471 ; F. Terré., P. Simler., Lequette, *Droit civil, Les obligations*, Paris, Dalloz, 2013, n° 577, p. 565 ; B. Fages., *Droit des obligations*, Paris, LGDJ, 2009, n° 376, p. 302.

⁴⁴⁷ G. Cornu, *Vocabulaire juridique*, p. 1.

comme étant « l'obligation pour le débiteur de parvenir à un résultat déterminé, de telle sorte que la responsabilité du débiteur est engagée sur la seule preuve que le fait n'est pas réalisé, sauf à se justifier, s'il le peut, en prouvant que le dommage vient d'une cause étrangère »⁴⁴⁸.

139. Ainsi, à la différence de l'obligation de moyen imposant à la victime d'apporter la preuve de la faute commise par le débiteur, l'obligation de résultat n'implique pas que soit démontrée sa négligence ou son imprudence. En pareil cas, le simple fait de ne pas atteindre le résultat auquel le débiteur est tenu, à savoir ici, assurer la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail, suffit, à établir son manquement et à engager sa responsabilité. Le régime probatoire lié à l'obligation de résultat, fournit à la victime, un contexte plus favorable, l'employeur ne pouvant s'exonérer de sa responsabilité qu'en démontrant que le dommage est la conséquence d'une faute commise exclusivement par le salarié, et ce, dans un contexte de force majeure au sens de l'article 1218 du code civil. *A contrario*, en présence d'une obligation de moyen, telle que définie plus avant, le créancier de cette obligation est tenu d'établir que le débiteur n'a pas mis en œuvre les moyens dont il disposait et que l'on pouvait légitimement attendre de lui. Il est constant qu'une telle obligation trouve généralement à s'appliquer en matière sécuritaire, « lorsque la victime concourt à l'exécution »⁴⁴⁹ de son préjudice. Cette typologie d'obligation usitée dans nombre de domaines juridiques, dont celui des transports⁴⁵⁰, ou encore dans le domaine médical⁴⁵¹, est corrélativement liée aux hypothèses dans lesquelles un danger est susceptible d'exister, et contre lequel la victime potentielle ne pourra que difficilement se protéger ou lutter. Malgré l'existence d'un risque de harcèlement patent en milieu professionnel, la jurisprudence n'a, jusqu'à une date récente, pas opté pour l'obligation de sécurité moyen, voire de moyen renforcé.

140. Faisant le choix d'une obligation de sécurité de résultat, le juge a, par l'entremise de ce concept, introduit et développé, celui de la faute inexcusable en matière de risque professionnel, fondée sur les manquements éventuels de l'employeur en ce domaine. Monsieur Pierre Sargos⁴⁵², précise ainsi, qu'au XIXe siècle, il convenait de distinguer, la « faute inexcusable de l'ouvrier », dont l'effet était de diminuer la pension qui lui était due, de la « faute inexcusable de l'employeur », alors définie au dernier alinéa de l'article 20 de la loi du 9 avril 1898⁴⁵³, en ces termes : « lorsqu'il est prouvé que l'accident est dû à la faute inexcusable du patron ou de ceux qu'il s'est substitué dans la direction, l'indemnité pourra être majorée, mais sans que la rente ou le total des rentes allouées puisse dépasser soit la réduction, soit le montant du salaire annuel ». Historiquement, la faute inexcusable avait été qualifiée par la Cour de cassation, dans une décision du 15 juillet 1941, comme étant une « faute d'une gravité exceptionnelle, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire,

⁴⁴⁸ G. Cornu, *Vocabulaire juridique*, op.cit., p. 1.

⁴⁴⁹ P. Malaurie., L. Aynès., P. Stoff el-Munck P., *Les obligations*, Paris, Lextenso, 2011, n° 950, p. 506.

⁴⁵⁰ Cass. civ., 21 nov. 1911, DP 1913, 1, 249 (1^{ère} esp.), note Sarrut ; S. 1912, 1, 73. - Cass. 1^{er} juill. 1969, Bull. civ., I, n° 260.

⁴⁵¹ Cass. 1^{re} civ. 12 avr. 1995, Bull. civ., I, n° 179 ; Cass. civ. 1, 14 nov. 1995, Bull. civ., I, n° 414. - Cass. 1^{er} civ. 29 juin 1999, Bull. civ., I, n° 220 et 222.

⁴⁵² P. Sargos, *La saga séculaire de la faute inexcusable*, D. 2011. 769.

⁴⁵³ L. 9 avr. 1898, Bull. insp. trav., n°2, 1898. prec.

de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative et se distinguant par le défaut d'un élément intentionnel de la faute visée au paragr. 1 de la loi du 9 avr. 1898 »⁴⁵⁴. A cette époque et afin de qualifier la faute inexcusable, quatre éléments devaient être réunis : la gravité exceptionnelle de l'acte ou de l'omission, l'absence de cause justificative de cet acte, le défaut d'élément intentionnel, la conscience du danger que devait avoir l'auteur de la faute. Pour autant, la faute inexcusable ne sera que peu usitée du fait de « la difficulté pour un salarié victime d'un accident du travail d'agir contre son employeur sans s'exposer à un licenciement, fût-il déguisé, seules les veuves de victimes agissant dans la pratique ; la difficulté de la preuve, le coût et la durée des procès et le risque d'insolvabilité de l'employeur ; enfin, les incertitudes de la définition de la faute inexcusable et la rigueur quant à l'exigence de sa gravité exceptionnelle ont eu un effet dissuasif majeur »⁴⁵⁵.

141.C'est également sur le terrain de la faute inexcusable, que l'obligation de sécurité de résultat va évoluer, par l'entremise de la Cour de cassation. Cette dernière, au-delà de favoriser la prévention des risques inhérents à l'activité professionnelle, va adjoindre à l'obligation de sécurité de résultat, la faute inexcusable de l'employeur dans le but de faciliter la preuve de celle-ci et ainsi permettre aux salariés, victimes de maladies professionnelles ou d'accidents du travail, d'obtenir une meilleure indemnisation du préjudice subi.

b. Le façonnage de la notion d'obligation de sécurité par le juge judiciaire

142.C'est tout d'abord sur le terrain des maladies professionnelles, que l'obligation de sécurité de résultat va être consacrée. Par les décisions *Amiante*, la Chambre sociale promeut une nouvelle définition de la notion de faute inexcusable, considérant que l'employeur commet une telle faute au sens de l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale, dès lors qu'il « *aurait dû avoir conscience du danger lié à l'amiante auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* ». Elle affirme donc, que le manquement à l'obligation de sécurité de résultat constitue une faute inexcusable de l'employeur, de sorte que dès lors qu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver, il se rend coupable d'un tel manquement⁴⁵⁶. Avec ces décisions, la faute inexcusable de l'employeur est retenue, dès lors qu'il a conscience ou aurait dû avoir conscience du danger

⁴⁵⁴ DC 1941, p. 117, note A. Rouast ; JCP 1941, II, n° 1705, note J. Milhura ; RGAT 1941, p. 468, note A. B. ; Gaz. Pal. 1941, 2, p. 254.

⁴⁵⁵ *Ibid.*

⁴⁵⁶ Cass. soc., 28 fév. 2002, n° 00-10.051. - Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30.038. ; JCP G 2005, II, 10117, note G. Vachet ; JCP E 2005, 1201, note P. Morvan. - Cass. 2e civ., 18 nov. 2010, n° 09-17.275 : JCP S 2011, 1128, note T. Tauran.

qu'encourrait le salarié, s'il n'a pas informé suffisamment ses salariés sur les risques encourus et s'il n'a pas pris les mesures de prévention qui s'imposent⁴⁵⁷.

143. Il ressort de ces décisions que le travail probatoire de la victime est ainsi facilité, celle-ci n'ayant plus à démontrer la faute de l'employeur, lequel est, en tout état de cause, présumé responsable. Ainsi, le régime « traditionnel » de la faute inexcusable tel qu'il ressortait de la jurisprudence de 1941⁴⁵⁸, se trouve « assoupli », pour reprendre les termes de Monsieur Pierre Sargos⁴⁵⁹. L'assouplissement ainsi produit, n'implique pas pour autant, la mise en œuvre d'un régime de « *présomption de faute inexcusable* »⁴⁶⁰, la victime devant continuer de « *démontrer la conscience du danger que devait avoir l'employeur* »⁴⁶¹. Néanmoins, l'ensemble de ces nouvelles dispositions, militent en faveur, à la fois, d'une responsabilisation de l'employeur quant à ses obligations essentielles, mais aussi d'une protection davantage accrue du salarié, lequel, victime d'un risque professionnel sur son lieu de travail, s'en trouve mieux protégé.

144. Poursuivant ces évolutions, une décision de la même année va une nouvelle fois modifier la définition de la faute inexcusable, qui va alors se trouver allégée de la notion de « *cause déterminante* »⁴⁶², considérée comme étant trop contraignante pour la victime. Ainsi, le 31 octobre 2002 la Cour de cassation va abandonner le concept de caractère déterminant de la faute, précisant, qu'« *il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié, il suffit qu'elle ait été une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage* »⁴⁶³. Se trouve donc évincée de la notion de faute inexcusable, la notion de « *cause déterminante* » pour lui préférer la notion de « *cause nécessaire* ». Un tel arrêt confirme l'œuvre facilitatrice que la Cour de cassation a entreprise au profit de la victime d'atteintes physiques ou morales sur son lieu de travail. Elle permet une nouvelle fois d'aider le requérant dans la démonstration de la preuve de la faute commise par l'employeur.

145. A la suite des maladies professionnelles, la Haute juridiction va, peu de temps après les arrêts *Amiante*, étendre la notion d'obligation de sécurité de résultat aux accidents du travail⁴⁶⁴. En pareille situation, la Cour précise que l'employeur commet une faute inexcusable, lorsqu'il « *avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires*

⁴⁵⁷ V. également, R. Jaillot, *La faute inexcusable en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle*, LGDJ, 1980 ; Y. Saint-Jours, *Le remodelage de la faute inexcusable en matière d'accidents du travail*, JCP éd. E 1987, n° 14972.

⁴⁵⁸ Cass. ch. Réunies, 15 juill. 1941, Bull. civ. n° 183. prec.

⁴⁵⁹ P. Sargos, *L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité*, JCP, 22 janv. 2003, n° 4, doct. 104.

⁴⁶⁰ *Ibid.*

⁴⁶¹ *Ibid.*

⁴⁶² Cass. soc., 11 mars 1993, Bull. civ. n° 85.

⁴⁶³ Cass. soc., 31 oct. 2002, n° 00-18.359, JCP G 2002, IV, 3009.

⁴⁶⁴ Cass. soc., 11 avr. 2002, n° 00-16.535, Bull. civ. V, n° 127 ; JCP G 2002, IV, 1922.

pour l'en préserver »⁴⁶⁵. Dans ce cadre, le juge va une nouvelle fois faire évoluer la notion de faute inexcusable, et considérer qu'elle n'est plus une faute d'une gravité exceptionnelle⁴⁶⁶, précisant que le manquement à l'obligation de sécurité et l'insuffisance des mesures de prévention, constituent à elles-seules, une faute inexcusable, dès lors que l'employeur avait, ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié⁴⁶⁷. Est ainsi affirmé le fait que l'obligation de sécurité de résultat, oblige son débiteur à justifier de la légitimité de son échec, lorsque le résultat n'a pas été atteint. Les circonstances inconnues⁴⁶⁸, ou incertaines, ne le libèrent pas de son obligation, sauf cause étrangère, ou cas de force majeure. De plus, l'imprudence non déterminante du salarié, peut seulement justifier la diminution du taux de la rente accordée⁴⁶⁹, mais en aucun cas exonérer l'employeur de sa responsabilité. *In fine*, une telle obligation conduit l'employeur à justifier de ses actes, et à exciper d'une éventuelle cause qui lui est étrangère, afin que le dommage subi par son salarié ne lui soit pas imputé.

146. Les juges poursuivant leur œuvre «jurislatrice», vont, par une décision d'assemblée plénière en date du 24 juin 2005, poser un principe général d'obligation de sécurité de résultat en matière de prévention des risques sur la santé et la sécurité au travail. L'obligation de sécurité de résultat, est libellée par la Cour de cassation dans un attendu de principe, en ces termes : « [a]ttendu qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail, et que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ; qu'il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié mais qu'il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage »⁴⁷⁰. Elle confirme ainsi, l'abandon de la théorie de la cause déterminante, laquelle avait pour conséquence, avant les décisions de 2002⁴⁷¹ de subordonner la condamnation de l'employeur, au caractère déterminant de la faute inexcusable. Elle confirme également, que la simple faute de la victime n'a pas pour effet d'exonérer l'employeur de la responsabilité qu'il encourt en raison de sa faute inexcusable. Ainsi, seule une faute inexcusable de la victime au sens de l'article L.

⁴⁶⁵ Cass. soc., 11 avr. 2002, *Mme Hachadi c/ Camus industrie et autre (Sté)*, n° 00-16.535, Y. Saint-Jours D. 2002. 2215 ; *ibid.* 2696, note X. Prétot ; P. Chaumette, Dr. soc. 2002. 676 ; P.-Y. Verkindt, RDSS 2002. 538.

⁴⁶⁶ Cass. ch. réunies 15 juill. 1941, Bull. n° 183, DC. 1941, 117, n. A. Rouast ; Cass. ass. plén. 18 juillet 1980, D 1980, 394, *prec.*

⁴⁶⁷ X. Prétot, *La nouvelle définition de la faute inexcusable de l'employeur : une jurisprudence contra legem ?* D. 2002, p. 2696.

⁴⁶⁸ Cass. soc. 1er fév. 1968, Bull. civ. V n° 80, 25 juillet 1984, Bull. civ. V n° 323.

⁴⁶⁹ Cass. soc. 21 fév. 2002, *Rebours c/ Breton*, n° 00-10.050.

⁴⁷⁰ Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30.038., Y. Saint-Jours, *La Cour de Cassation confirme en assemblée plénière, la refondation conceptuelle de la faute inexcusable*, D. 2005, p. 2375., X. Prétot, *Sécurité sociale. Accidents du travail et maladies professionnelles. Faute Inexcusable de l'employeur. Faute inexcusable de la victime*. D. soc. 2005, p. 1067.

⁴⁷¹ Cass. soc., 31 oct. 2002, Bull. civ. n° 127 ; RJS 1/03, n° 86 ; TPS 2003, comm. n° 29.

453-1 du code de la sécurité sociale, laquelle peut prendre la forme d'une faute volontaire de sa part devant nécessairement être d'une exceptionnelle gravité, exposant « *sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience* »⁴⁷², peut permettre de réduire la majoration de sa rente. La Cour se place sur ce point, dans le prolongement de la jurisprudence rendue par la chambre civile une année plus tôt⁴⁷³. De plus, pour échapper à l'obligation de sécurité de résultat, pesant sur lui et la muer en obligation de moyens, l'employeur ne saurait utilement arguer qu'il ne dispose ni du pouvoir de nomination, ni du pouvoir de mettre fin aux fonctions de l'agent accusé de harcèlement, et qu'il ne dispose, à son égard, que d'un pouvoir disciplinaire très limité⁴⁷⁴.

147. Se plaçant dans un cadre purement préventif, la Cour va compléter le dispositif ainsi instauré, en ajoutant que « *l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité* ». La Cour insiste, à travers son attendu, sur le résultat fixé à l'employeur et sur la nécessité pour lui de l'atteindre, muant ainsi l'obligation de sécurité de résultat, d'une logique de réparation rencontrée lors des arrêts *Amiante* à une logique préventive⁴⁷⁵, ayant pour but d'éviter la survenance d'un risque. Cette effectivité est d'autant plus évidente que l'arrêt se fonde sur les dispositions contenues au sein de la Directive communautaire⁴⁷⁶, laquelle prône le caractère tangible de la sécurité et de la santé au travail, mais aussi sur la jurisprudence communautaire, notamment la Cour de Justice de la Communauté européenne, affirmant l'efficacité d'un tel droit. En effet, dans une décision du mois de décembre 2005⁴⁷⁷, la Cour de Justice précise, en se prévalant à la fois de l'effet utile et de la finalité de la Directive du Conseil du 23 novembre 1993⁴⁷⁸, que l'objectif de protection de la santé des salariés, eu égard aux considérations économiques, - et alors même que ces dernières auraient reçu l'aval d'une législation nationale -, doit primer. La santé est donc censée prévaloir au sein de la sphère travail, sur le profit et l'intérêt purement financier. En tout état de cause, la décision de la Cour de cassation suscite l'intérêt de la doctrine et d'aucuns y voient alors une « *irrésistible progression de l'obligation de résultat en matière de protection de la*

⁴⁷² Cass. ass. plén., 24 juin 2005, prec.

⁴⁷³ Cass. 2^e civ., 27 janv. 2004, Bull. civ. II, n°25 ; D. 2004, Somm. P. 2185, obs. L. Noël ; RTD civ. 2004, p. 296.

⁴⁷⁴ Cass. soc., 1er juill. 2009, n° 07-44.198.

⁴⁷⁵ M. Blatman, *Regard sur l'état de santé au travail et la prévention des risques*, Dr. soc. n°11, nov. 2006, p. 960.

⁴⁷⁶ Directive CE 89/391/CEE, 12 juin 1989 prec.

⁴⁷⁷ CJCE 1^{er} déc. 2005, aff. C-14/04, *Dellas et autres* ; J.-Ph. Lhernoud, *Le régime des heures d'équivalence plie devant la CJCE, mais ne rompt pas*, RJS 2/06, chronique p. 89 ; J. Cavallini, *Le système français des heures d'équivalence ne respecte pas la durée maximale hebdomadaire de travail fixée en droit communautaire*, Semaine juridique éd. Soc, n° 1-2, 10 janvier 2006, 1003, p. 17 ; M. Morand, *L'"abrogation" communautaire du régime d'équivalence ou le dernier épisode du feuilleton ?* Semaine sociale Lamy, 12 décembre 2005, n° 1240 ; D. Boumier, *Les heures d'équivalence dans le secteur sanitaire et social et le rétablissement des droits des salariés*, Semaine juridique, éd. E. n° 2, 12 janvier 2006 ; B. Mounier-Bertail et J. Pettex-sabarot, *Les heures d'équivalence : épisode III*, JCP Soc. 2006 n° 4, 24 janvier, étude n° 1065, p. 17.

⁴⁷⁸ C.E, Directive 93/104/CE, 23 nov. 1993, JO L 307 du 13.12.1993, p. 18.

santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise »⁴⁷⁹. L'obligation de sécurité permet « d'éviter les échappatoires les plus usuels qui consistent notamment à se réfugier derrière l'ignorance que l'on pouvait avoir du danger »⁴⁸⁰. Elle ne se veut dès lors plus théorique, mais concrète et active.

148. Appliquée au harcèlement au travail, une telle jurisprudence conduit la chambre sociale à affirmer que l'employeur manque à son obligation de sécurité « lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements »⁴⁸¹. En 2006, la haute juridiction avait déjà précisé le rattachement des dispositions consacrées par le code du travail en matière de harcèlement à l'obligation de sécurité de résultat. Elle mentionnait alors que « l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité »⁴⁸². Dans son arrêt *Association Propara*, la Cour de cassation définit une obligation générale à la charge de l'employeur, lequel est responsable du harcèlement commis par l'un de ses salariés. Au regard de sa décision de 2001⁴⁸³, où elle affirmait que « l'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés »⁴⁸⁴, la Cour va ici plus loin dans son raisonnement. Le professeur Adam dira à propos de la décision de 2006, que le choix opéré par la Haute juridiction mérite d'être approuvé en ce qu'elle intervient dans le domaine du harcèlement moral lequel « a bien été conçu, construit, dans le monde du droit, comme une atteinte ou un risque d'atteinte à la santé (mentale) du salarié »⁴⁸⁵. Et d'ajouter qu'« [e]n suite parce que rien, en raison, ne justifie que l'obligation de sécurité jusqu'ici visée par les juges dans des hypothèses d'atteinte à l'intégrité physique des salariés s'y trouve limitée, en un temps où la conception juridique de la santé au travail n'est plus réduite à la seule préservation de l'intégrité corporelle du salarié mais se voit élargie à la protection de sa santé mentale »⁴⁸⁶. D'aucuns affirmeront également que l'employeur est tenu de répondre à la fois « des conséquences du harcèlement et prendre les mesures de prévention qui s'imposent, la sanction d'un harcèlement avéré étant la rupture du contrat à ses torts, et ce même si, par ailleurs, il a pris les mesures adéquates pour le faire cesser », considérant ainsi que la solution dictée par la Haute juridiction est pleinement justifiée⁴⁸⁷. Tirant toutes les conséquences du principe de l'obligation de sécurité de

⁴⁷⁹ B. Lardy-Pélessier, *L'irrésistible progression de l'obligation de sécurité de résultat en droit du travail*, RDT 2006 p. 23 - Cass. soc., 28 fév. 2006, pourvoi n° 05-41.555.

⁴⁸⁰ Ibid.

⁴⁸¹ Cass. soc., 3 fév. 2010, n°08-44.019, Bull. civ. V, n°132.

⁴⁸² Cass. soc., 21 juin 2006, Dr. soc. 2006, p. 826, et la chron. ; JCP G 2006, II, 10166.

⁴⁸³ Cass. soc., 10 mai 2001 : B. Gauriau, Dr. soc. 2001, p. 921 ; J. K. Adom, JCP G 2002, II, 10044. - C. Puigelier, JCP E 2001, p. 1679 ; D. 2002, p. 1167.

⁴⁸⁴ Ibid.

⁴⁸⁵ P. Adam, *Harcèlement moral et action en responsabilité civile. Quelques observations sur l'arrêt Association propara*, Rev. trav. 2006. 24.

⁴⁸⁶ Ibid.

⁴⁸⁷ C. Radé, *Harcèlement. Obligation de sécurité de résultat. Obligation de prévention*, Dr. Soc. 2010. 472.

résultat, la Cour en déduit que l'employeur manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime, sur son lieu de travail, d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par un collègue, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser de tels actes. Le simple fait de subir un harcèlement professionnel est donc sanctionnable et sanctionné.

149. Cette obligation de sécurité au caractère absolue, au point que certains la considéraient comme assimilable à une véritable obligation de garantie⁴⁸⁸, va néanmoins connaître un tempérament sans commune mesure, à travers un revirement jurisprudentiel allant considérablement en modifier sa nature juridique profonde.

B. Le passage à une obligation de moyen renforcé en question

150. L'année 2015 va marquer, dans l'évolution de la notion d'obligation de sécurité de résultat, une étape décisive. Passant d'une telle nature, à une obligation de moyen renforcée (a), la Cour de cassation atténue fortement le sens de cette obligation et va, concomitamment, étendre aux cas de harcèlement professionnel (b), un tel changement.

a. Un assouplissement progressif de la notion

151. Par un arrêt daté du 25 novembre 2015⁴⁸⁹, la chambre sociale assouplit dans un premier temps l'obligation mise à la charge de l'employeur, en précisant que « *ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4112-1 et L. 4121-2 du code du travail* »⁴⁹⁰. L'on sait que les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, fondent depuis le 28 février 2006⁴⁹¹, l'obligation générale de sécurité de l'employeur, laquelle jouit avant tout, d'une dimension préventive. Ces articles précisent en substance que « *[l]'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. (...)* »⁴⁹², et s'attachent à décliner lesdites mesures⁴⁹³. Dans

⁴⁸⁸ J. Mouly, *Obligation de sécurité de l'employeur et harcèlement "horizontal" : vers une obligation de résultat absolue ?* note ss Soc. 3 fév. 2010, n° 08-40.144, D. 2010. 445 ; RDT 2010. 303, obs. M. Vericel ; J. Mouly, note sous Cass. soc., 3 fév. 2010, n° 08-40.144, Cass. soc., 3 fév. 2010, n° 08-44.019, JCP G 2010. 321, considérant qu'« on peut même se demander s'ils n'imposent pas à l'employeur, en matière de sécurité, une véritable obligation de garantie absolue au bénéfice des travailleurs ».

⁴⁸⁹ Cass. soc. 25 nov. 2015, n° 14-24.444.

⁴⁹⁰ D. Chron. C. cass. 2016, p. 144.

⁴⁹¹ Cass. soc., 28 fév. 2006 n° 835, prec.

⁴⁹² C. trav. art. L. 4121-1.

⁴⁹³ C. trav. art. L. 4121-2.

sa décision de 2015, la Cour considère que dès lors que l'employeur justifie avoir pris les mesures imposées par les textes précités, il peut « échapper » à son obligation de sécurité de résultat, de sorte qu'il « *est toujours tenu par une obligation de résultat mais le résultat à atteindre est désormais constitué par les mesures nécessaires de l'article L. 4121-1* »⁴⁹⁴. Il s'agit ici pour l'employeur, de s'attacher à mettre en œuvre des « *actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés* »⁴⁹⁵.

152. Saluée par une partie de la doctrine, la « mutation » opérée par la Haute Cour – laquelle continue de s'opérer au sein d'autres chambres⁴⁹⁶ – semble révéler pour d'autres la nature préexistante de l'obligation de sécurité. En effet, comme le note le Professeur Pierre-Yves Verkindt, l'obligation de sécurité, qui s'appuie sur l'article L. 4121-1 du Code du travail, s'apparente davantage selon lui à une obligation de moyen, en ce que « *le résultat dont il est question dans la notion d'« obligation de sécurité de résultat » n'est pas l'absence d'atteinte à la santé physique et mentale, mais l'ensemble des mesures prises (effectivement !) par l'employeur dont la rationalité, la pertinence et l'adéquation pourront être analysées et appréciées par le juge* »⁴⁹⁷. Il semble également qu'avec l'arrêt de 2015, la Cour se rapproche de la conception originaires de cette obligation, enserrée dans l'interprétation faite par le juge communautaire. La Cour de Justice de la Communauté européenne, retient très tôt, qu'« *il ne saurait être affirmé que doit peser sur l'employeur une responsabilité sans faute* »⁴⁹⁸. Elle ajoute, au visa de l'article 5 de la Directive Européenne du 12 juin 1989, que l'employeur peut être soumis à une obligation de sécurité « *raisonnablement praticable* »⁴⁹⁹. De plus, sans affirmer que cette obligation est de moyen, elle énonce que la directive « *n'implique pas que l'employeur soit tenu de garantir un environnement de travail dépourvu de tout risque* », induisant à tout le moins, qu'il n'est pas tenu d'une obligation de sécurité de résultat. De sorte qu'en démontrant qu'il a mis tout en œuvre pour prévenir les atteintes à la santé physique et mentale du travailleur, l'employeur peut ne pas voir sa responsabilité engagée.

153. Par ailleurs, de l'interprétation faite par la juridiction judiciaire laquelle confirme le passage d'une logique de réparation engagée lors des arrêts *Amiante*, à une logique préventive⁵⁰⁰, s'évince une véritable « *conception absolue de la prévention* »⁵⁰¹

⁴⁹⁴ P-H Antonmattei, *Obligation de sécurité de résultat : virage jurisprudentiel sur l'aile !* Dr. soc. 2016. p. 457.

⁴⁹⁵ C. trav. art. L. 4121-1.

⁴⁹⁶ Cass. 2^e civ. 8 oct. 2020 n°18-25.021, 18-26.677, L. de Montvalon, *Réflexion à propos de l'obligation de sécurité en droit de la sécurité sociale*, RDT 2021.67 ; M. Keim-Bagot, *Particulier employeur : gare à la faute inexcusable*, Dr. soc. 2021-573.

⁴⁹⁷ P-Y Verkindt, *Santé au travail : l'ère de la maturité*, Semaine sociale Lamy, 1er sept. 2008, n° 239.

⁴⁹⁸ P. Chaumette, *La sécurité pour autant que ce soit raisonnablement praticable ?* Dr. Soc., 2007, p. 1037. – CJUE, 3^{ème} ch., 14 juin 2007, aff. C-127/05, *Commission c/ Royaume-Uni*, RDT 2008. 113, Obs. F. Meyer.

⁴⁹⁹ Ibid.

⁵⁰⁰ C. Blanvillain, *L'obligation de sécurité de résultat est morte ! Vive l'obligation de sécurité !* RDT 2019, p. 173.

⁵⁰¹ G. Pignarre, L-F Pignare, *La prévention : pierre angulaire ou/et maillon faible de l'obligation de santé et sécurité au travail de l'employeur ?* RDT, 2016, p. 151.

laquelle se met en place, et impose à l'employeur de s'abstenir de prendre toute mesure « *de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés* ». D'aucuns parlent alors d'« *obligation de prévention de résultat* »⁵⁰², ou d'« *obligation de prévention renforcée* »⁵⁰³, voire d'« *obligation de résultat atténuée* »⁵⁰⁴, en ce que l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité en prouvant qu'il n'a pas commis de faute. C'est également en ce sens que l'arrêt *Air France* marque un assouplissement de l'obligation de sécurité de résultat.

154. *De facto*, l'accomplissement de mesures de prévention par l'employeur peut désormais l'exonérer de sa responsabilité en cas de survenance d'un incident, l'obligation de sécurité qui lui incombe empruntant une voie plus large, axée sur la prévention des atteintes à la personne. De plus, et tel que déjà précisé, l'obligation devient légale et non plus contractuelle⁵⁰⁵, ce qui permet à certains auteurs⁵⁰⁶ d'en déduire que cette nouvelle politique jurisprudentielle⁵⁰⁷ pourrait inciter l'employeur « *à prendre à bras le corps la question de la prévention des risques, en particulier des risques psychosociaux* »⁵⁰⁸.

155. Il est vrai que la jurisprudence relative à l'obligation de sécurité de résultat jusqu'alors en vigueur, était qualifiée par certains de sévère⁵⁰⁹, voire de contreproductive, l'employeur n'étant pas autorisé, dans le but de s'exonérer de sa responsabilité, à se prévaloir d'éventuels efforts réalisés en matière de prévention des risques. Pouvant générer une forme d'immobilisme et d'inaction de sa part, une partie de la doctrine⁵¹⁰ souhaitait un changement de paradigme afin d'inciter l'employeur à prendre les mesures préventives nécessaires. Il était donc admis qu'un maintien de l'obligation de sécurité de résultat rendait une telle entreprise difficilement envisageable, les juges condamnant l'employeur, dès lors que le risque survenait. Adoptant un positionnement plus critique, une partie de la doctrine, à l'image du Professeur Adam, voient au contraire dans cette évolution, davantage le résultat « *d'un argument répété ad nauseam dans les cercles patronaux : toujours responsable, quels que soient les efforts de prévention accomplis, l'employeur est dissuadé de s'engager dans une politique active de prévention des agissements de harcèlement moral. L'obligation de sécurité de résultat serait ainsi non un ressort mais un obstacle à la mise en œuvre de mesures efficaces de prévention (l'argument peine, à vrai dire, à pleinement convaincre... puisque dans tous les cas, plus les mesures de préventions sont efficaces et plus le risque de survenance de situations*

⁵⁰² M. Keim-Bagot, *Quel avenir pour l'obligation patronale de sécurité ? Tout bouge, rien ne change ?* RDT 2016. 222 ; P.-Y Verkindt, *Santé au travail, l'ère de la maturité*, JS Lamy 2008, n°239-1.

⁵⁰³ D. Castel, *L'organisation du travail en question*, Juris. Assoc. 2019, n°598, p. 18.

⁵⁰⁴ G. Pignarre, L-F Pignare, RDT, 2016, p. 151. prec.

⁵⁰⁵ B. Géniaut, *Le harcèlement moral dans la jurisprudence sur l'obligation de sécurité*, RDT 2016, p. 709.

⁵⁰⁶ Ibid.

⁵⁰⁷ M. Keim-Bagot, R. Jeanssen, *Quel devenir pour l'obligation patronale de sécurité ?* RDT 2016. 151.

⁵⁰⁸ Géniaut, RDT 2016, p. 709. prec.

⁵⁰⁹ S. Fantoni-Quinton, P.-Y. Verkindt, *Obligation de résultat en matière de santé au travail : à l'impossible l'employeur est tenu*, Dr. soc. 2013, p. 229.

⁵¹⁰ S. Fantoni-Quinton, P.-Y. Verkindt, *Obligation de résultat en matière de santé au travail : à l'impossible l'employeur est tenu*, prec.

harcelantes est faible)⁵¹¹. En tout état de cause, le prétendu caractère « handicapant » de l'obligation de sécurité de résultat, prête à discussion et ne peut à lui seul, justifier une forme d'immobilisme trop souvent constaté au sein de l'entreprise et de l'administration, qui malgré toutes évolutions jurisprudentielles entreprises, continue d'opérer et de prospérer.

156. De tels changements des règles applicables en matière de sécurité au travail, vont également être opérés en présence de harcèlement perpétré dans un cadre professionnel.

b. Une évolution jurisprudentielle appliquée à des cas de harcèlement au travail

157. On doit aux arrêts *FINIMETAL* des 1^{er} juin 2016⁵¹² et 5 octobre 2016⁵¹³, un nouveau tournant dans l'obligation de sécurité, appliquée aux risques psychosociaux au sein de l'entreprise. Achevant le processus, la Cour de cassation consacre ici sa nouvelle doctrine en matière d'obligation de sécurité mise à la charge de l'employeur, aux cas de harcèlement moral au travail. La Cour va tout d'abord confirmer le fondement légal de l'obligation, en affirmant que « *ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser* ». Dans ce nouvel « opus », l'expression selon laquelle l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité « *en vertu du contrat de travail le liant à son salarié* », disparaît définitivement, de sorte que le fondement contractuel de l'obligation de sécurité de résultat est balayé au profit d'une obligation légale, déjà clairement posée par l'arrêt *Air France*. Pour autant, ce nouveau fondement semble encore hésitant, comme le confirme une décision postérieure dans laquelle la Cour de Cassation retient de nouveau le contrat de travail, comme socle de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur en ces termes : « *la mise en œuvre par les juridictions de l'ordre judiciaire de la responsabilité d'employeurs tenus en vertu du contrat de travail à une obligation de sécurité de résultat* »⁵¹⁴.

158. Si en 2006, la Haute Juridiction avait justifié la qualification d'obligation de sécurité de résultat à laquelle était assujéti l'employeur « *à la lumière de la*

⁵¹¹ P. Adam, *Harcèlement moral – Réparation du préjudice subi par la victime du harcèlement moral* – Rep. trav. Oct. 2019.

⁵¹² Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702 : JurisData n° 2016-010257 ; JCP S 2016, 1220, note G. Loiseau ; J. Icard et Y. Pagnerre, *Le clair-obscur de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement* : D. 2016, p. 1681.

⁵¹³ Cass. soc., 5 oct. 2016, n°15-20.140. – RDT 2016, *Le harcèlement moral dans la jurisprudence sur l'obligation de sécurité*, p.709.

⁵¹⁴ Cass. soc., 17 fév. 2016, n° 15-40.042. – Cass. soc., 22 juin 2016, n° 14-28.175 ; JCP E 2016, act. 596, visant l'article 1147 du Code civil.

directive CE n° 89/391 du 12 juin 1989 »⁵¹⁵, contredite en 2007 par la Cour de justice de la Communauté européenne elle-même⁵¹⁶, elle n'en fait pas de même dans sa jurisprudence de 2016. En effet, refusant préalablement de saisir la Cour de Justice au motif que l' « *article 1er, § 3, de la directive ne porte pas atteinte aux dispositions nationales (...) qui sont plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs* »⁵¹⁷, la Cour de cassation refuse également dans cette espèce de qualifier l'obligation à la charge de l'employeur, se contentant de préciser que « *ne méconnaît pas l'obligation (...) l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures* ». En ce sens, la Cour de Cassation se montre davantage prudente quant au fondement de l'obligation mise à la charge de l'employeur, tout en se positionnant dans la continuité des décisions rendues par la Cour de Justice des Communautés européennes, laquelle lui impose d'assurer la santé, la sécurité, et le bien-être de tous les travailleurs « *pour autant que ce soit raisonnablement praticable* »⁵¹⁸. Certains voient ici aussi, l'affirmation d'une « *obligation de moyens renforcée porteuse d'une présomption simple de faute de l'employeur* »⁵¹⁹. Comme le souligne le Professeur Mouly, « *l'employeur dont un salarié a été victime d'un harcèlement moral n'est donc plus prisonnier de son obligation de sécurité dont il peut désormais se libérer dès lors qu'il a mené une politique sérieuse de prévention dans l'entreprise.* »⁵²⁰. Cette conception semble donc nettement plus conforme à l'esprit des textes européens fondateurs⁵²¹, interprétés par la Cour de Justice de l'Union Européenne, laquelle n'a jamais souhaité faire de l'obligation dévolue à l'employeur une obligation de résultat absolue⁵²², préférant imposer audit employeur une obligation plus mesurée, destinée à assurer la santé, la sécurité, et le bien-être des travailleurs, pour autant qu'il puisse le faire.

159. La Cour de Cassation va devoir en conséquence, fournir un « guide », notamment aux juridictions du fond, dans l'appréciation qu'elles auront à mener de la notion d'obligation de sécurité. Elle rappelle en effet, que dans un premier temps l'employeur doit prendre « *toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail* », ce qui impose une évaluation de tous les risques au sein d'un document unique⁵²³, suivie de l'élaboration d'un plan de prévention énumérant les actions d'information et de formation du personnel⁵²⁴ et des mesures de protection individuelle et collective, tel que la procédure d'alerte. Dans son attendu, la Cour semble insister sur les mesures envisagées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, en particulier sur les actions de formation et d'information prévues au 2° de l'article L. 4121-1, étant établi que dans un second temps, lorsque le risque s'est réalisé, l'employeur doit prendre des mesures

⁵¹⁵ Cass. soc., 28 fév. 2006, n° 05-41.555 : Bull. civ. V, n° 87 ; JCP E 2006, 1990.

⁵¹⁶ CJCE, 14 juin 2007, aff. C-127/05.

⁵¹⁷ Cass. soc., 10 fév. 2016, n° 14-26.909 à n° 14-26.914 ; JCP E 2016, act. 188.

⁵¹⁸ CJCE, 14 juin 2007, aff. C-127/05, Dr. soc. 2007. 1037 ; RDT 2008. 113, obs. F. Meyer ; RLDC 2007/32, n° 1304.

⁵¹⁹ Chr. B. Teyssié, JCP E 8 déc. 2016, n° 49.

⁵²⁰ J. Mouly, n. sous. Cass. soc., 1er juin 2016, n° 14-19.702.

⁵²¹ Cons. UE, dir. n° 89/391, 12 juin 1989, prec.

⁵²² CJUE, 14 juin 2007, aff. C-127/05 ; JCP G 2007, act. 300.

⁵²³ C. trav., art. R. 4121-1.

⁵²⁴ C. trav., art. L. 4141-1 et s.

curatives. Il s'en suit que ce dernier se doit d'agir non seulement en amont, mais également en aval de la réalisation du risque, la Cour balayant ainsi tout le champ des possibles. En effet, « *informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral* », l'employeur doit avoir « *pris les mesures immédiates propres à le faire cesser* »⁵²⁵. Tenu d'assurer « l'effectivité » de l'obligation de sécurité, l'employeur doit sans délai, diligenter une enquête, prendre des mesures conservatoires, accompagner la victime et le cas échéant mettre fin au danger⁵²⁶.

160. Il est certain, qu'étant chargé de la preuve de la bonne réalisation et de l'entier accomplissement des mesures que les textes lui imposent, l'employeur devra se justifier et justifier ses actes, en apportant aux juges, les éléments permettant d'attester ses dires en ce domaine. Cette entreprise sera plus difficile en cas de harcèlement managérial, où, comme le souligne le Professeur Mouly, étant la conséquence directe d'un choix de gestion émanant directement de l'employeur, il ne semble pas envisageable pour ce dernier de « *se libérer de son obligation en démontrant qu'il a organisé son entreprise de manière à prévenir la réalisation des risques psychosociaux alors que c'est précisément sa manière de diriger son entreprise qui a permis leur réalisation* »⁵²⁷. In fine, si la Cour de cassation infléchit son positionnement en matière d'obligation de sécurité pesant sur l'employeur, elle maintient un régime de responsabilité fondée sur le risque, l'atteinte à la sécurité ou à la santé du salarié présumant une faute de la part de l'employeur. Ce virage jurisprudentiel encore balbutiant, semble, eu égard à l'incise que contient le motif de principe de la décision - « *notamment le harcèlement moral* » -, pouvoir être transposable à des cas débordant les simples risques psychosociaux.

161. Dépassant le débat académique, obligation de résultat atténuée⁵²⁸, ou obligation de moyen renforcée⁵²⁹, des complétives devront néanmoins être apportées par les futures jurisprudences, afin de déterminer si ce nouveau régime est toujours aussi protecteur du salarié victime. Ce dont nous pouvons néanmoins douter. De plus, la Cour devra affiner son degré d'exigence dans la production par l'employeur d'éléments lui permettant d'affirmer qu'il a accompli toutes les diligences nécessaires à la sauvegarde de la santé et de la sécurité de ses salariés. S'il est avéré que la Haute juridiction judiciaire a considéré que l'employeur ayant pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, et plus particulièrement des actions d'information et de formation à destination des salariés, propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral, a satisfait à son obligation de sécurité⁵³⁰, il convient que d'autres apports et d'autres précisions

⁵²⁵ Rapp., C. trav., art. L. 1153-5.

⁵²⁶ V. Cass. soc., 8 juill. 2015, n° 14-13.324.

⁵²⁷ J. Mouly, note sous. Cass. soc., 1er juin 2016, prec.

⁵²⁸ G., L-F Pignarre, *La prévention : pierre angulaire ou /et maillon faible de l'obligation de santé et de sécurité au travail de l'employeur ?* RDT 2016. 151.

⁵²⁹ F. Radé, *Harcèlement moral et responsabilité au sein de l'entreprise : l'obscur éclaircissement*, Dr. soc. 2006. 826.

⁵³⁰ Cass. soc. 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702 P : D. actu. 14 juin 2016, obs. Peyronnet ; D. 2016. Actu. 1258 ; SSL 2016, n° 1726, p. 11, obs. Verkindt ; JSL 2016, n° 413-2, obs. Verkindt ; JCP S 2016. 1220, obs. Loiseau.

interviennent, lesquels pourraient découler des enseignements tirés de la récente crise sanitaire de la COVID 19.

162.Par ailleurs, en droit de la fonction publique et alors que les dispositions contenues au sein du code du travail trouvent également à s'appliquer, le juge administratif semble rétif à fonder l'engagement de la responsabilité de la personne publique sur l'obligation de sécurité, y préférant un fondement plus « traditionnel » au droit administratif.

§II.L'obligation de sécurité dans la fonction publique consacrée par le droit souple mais absente des prétoires

163.En droit de la fonction publique, l'employeur, incarné par le chef de service est également débiteur d'une obligation de sécurité, à la fois du fait de l'application des règles du droit du travail en la matière, mais également du fait de textes propres, ayant affirmé un tel fondement (A). Pour autant, et alors même qu'une telle obligation est consacrée, le juge administratif se refuse à fonder une responsabilité de la personne publique sur l'obligation de sécurité mise à la charge de l'employeur public (B).

A.Une obligation également applicable au sein de la sphère publique

164.La réglementation élaborée en matière de sécurité et de santé au travail applicable à la fonction publique, comporte des sources très variées (a), lesquelles font du chef de service l'autorité détentrice d'une obligation de sécurité au sein des différentes administrations publique (b).

a.Une obligation de sécurité aux origines multiples

165.L'obligation sécuritaire, applicable au sein des administrations publiques, trouve également sa source dans le droit communautaire. En effet, le droit communautaire ne connaît que le concept de « travailleur »⁵³¹, lequel transcende les clivages publics-privés propre au droit français. Ainsi, et conformément aux textes communautaires lesquels ont, pour une large part, été retranscrits en droit interne, tout travailleur doit pouvoir bénéficier d'une protection pour sa santé physique et mentale sur son lieu de travail, quel que soit l'employeur dont il relève.

166.S'il existe de nombreuses conventions et recommandations internationales adoptées dans le cadre de l'Organisation internationale du travail, dont certaines

⁵³¹Directive cadre 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 prec.

n'ont néanmoins pas été ratifiées par la France, - à l'image de la Convention relative à la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail⁵³², - il est certain que c'est en droit européen et en droit de l'Union européenne, que l'on trouve la majorité des textes ayant influé le droit administratif sur ce point. Ainsi, la charte sociale européenne du 18 octobre 1961⁵³³, reconnaît le droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail en son article 3. La charte communautaire des droits sociaux fondamentaux du 9 décembre 1989⁵³⁴, énonce pour sa part en son article 19, que tout travailleur doit bénéficier dans son milieu de travail de conditions satisfaisantes de protection pour sa santé et sa sécurité. S'ajoute la Charte des droits fondamentaux du 7 décembre 2000⁵³⁵, laquelle indique que « *tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité* ».

167. Par ailleurs, les directives communautaires ont introduit en droit interne de nombreuses règles en vue de renforcer les droits des travailleurs⁵³⁶, notamment la directive-cadre du 12 juin 1989⁵³⁷, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs. Cette directive-cadre constitue en quelque sorte, le noyau dur des normes de l'Union européenne en matière de sécurité et de santé au travail. Son champ d'application est vaste, et vise tout aussi bien les travailleurs du secteur privé, que ceux du secteur public. Elle a également vocation à couvrir tous les aspects de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail. Dans le cadre de ces dispositions, et tel qu'énoncé précédemment, l'employeur est reconnu débiteur d'une obligation générale de sécurité de santé des travailleurs, mais le travailleur est également tenu de participer à la protection de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celle de ses homologues. Le travailleur se doit donc de prendre soin, non seulement de sa sécurité et de sa santé, mais également de celle de toute autre personne concernée par ses actes, ou omissions. Pour ce faire, il est tenu de faire respecter les instructions données en la matière par l'employeur. Ce dernier est tenu, quant à lui, et aux termes de l'article 5 de la directive de 1989 « *d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* ». Comme l'a précisé la Cour de justice des communautés européennes⁵³⁸, il s'agit ici de poser les bases de l'obligation générale de sécurité pesant sur le milieu professionnel. Cette directive sert de fondement à plus de 25 directives individuelles dans divers domaines, ainsi qu'au règlement du Conseil instituant une Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail⁵³⁹. Les dispositions contenues dans la directive-cadre ont été complétées par une série de textes à visée plus particulière, notamment en matière de risques psycho-sociaux. Ainsi, des accords ont permis de déterminer un cadre général, dans lequel s'inscrit l'action du dirigeant en matière de santé et sécurité au travail. C'est par exemple le cas de l'accord sur le stress au travail signé le 8 octobre 2004 par les partenaires

⁵³² OIT, C155, *Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs*, 1981 n° 155.

⁵³³ COE, Charte sociale européenne, STE n°035,

⁵³⁴ Com. CE, Charte sociale européenne, 1990, 21 p.

⁵³⁵ Charte, des droits fondamentaux du 7 déc. 2000, JO C 202, 7.6.2016, p. 389-405,

⁵³⁶ D. Everaert-Dumont, *Santé et sécurité au travail. - Hygiène et sécurité, principes généraux*, J.-Cl. Travail, fasc. 20-10.

⁵³⁷ Directive n° 89/391/CEE, 12 juin 1989, prec.

⁵³⁸ CJCE, 14 juin 2007, *Commission c/ Royaume-Uni*, aff. C-127/05, Rec. I. 4619.

⁵³⁹ C.E, règlement n° 2062/94 du Conseil 18 juill. 1994, JOUE n° L 216 du 20/08/1994 p. 0001 – 0008.

sociaux, visant à lutter contre le stress au travail et transposé en droit interne⁵⁴⁰. Le stress⁵⁴¹ y est défini comme « un état accompagné de plaintes ou dysfonctionnements physiques, psychologiques ou sociaux, et qui résulte du fait que les individus se sentent inaptes à combler un écart avec les exigences ou les attentes les concernant ». Par ailleurs, les partenaires sociaux européens se sont engagés, en concluant le 26 avril 2007 un important accord-cadre (signé par la CES, Business Europe [ex-Unice], l'UEAPME et la CEEP), contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail⁵⁴². Cet accord⁵⁴³ vise à la fois à favoriser la prise de conscience et la compréhension des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants sur le harcèlement et la violence au travail, mais aussi à fournir un cadre d'actions en vue d'identifier, de prévenir et de gérer ces problèmes⁵⁴⁴. Il offre, *in fine*, à chacun des acteurs susvisés, un cadre leur permettant de reconnaître, prévenir et gérer les situations de harcèlement sexuel, ou psychologique, et de violence physique au travail.

168. Dans un tel contexte supranational, le droit de la fonction publique, a, à travers les dispositions du décret 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive⁵⁴⁵, instauré une politique « préventive », en affirmant, à l'image du droit social, l'obligation générale de sécurité de l'employeur public. Plusieurs fois modifié⁵⁴⁶, ce texte précise le régime de la médecine préventive, le rôle des agents en charge des questions d'hygiène et de sécurité, les compétences et le fonctionnement des CHSCT⁵⁴⁷, ainsi que les modalités de l'exercice du droit de retrait. La création d'un chapitre XIII en 2007⁵⁴⁸, au sein de la loi du 26 janvier 1984, consacré à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine préventive, marque une nouvelle étape dans l'édification d'un *corpus* de règles visant à assurer la sécurité et la santé des fonctionnaires. En effet, par ce

⁵⁴⁰ Accord national interprofessionnel, 15 juill. 2009, *relatif à la mesure et à la prévention du stress au travail*, NOR:ASET0951016M

⁵⁴¹ A. Bugada, V. Renaux-Personnic (dir.), *Le stress au travail : regards pluridisciplinaire*, PUAM, 2013.

⁵⁴² Liaisons sociales Europe, du 4 au 18 mai 2007, n°175.

⁵⁴³ ANI du 26 mars 2010 *sur le harcèlement et la violence au travail*, arrêté du 23 juill. 2010, JO, 31 juill.

⁵⁴⁴ Comm. au Conseil et au Parlement. COM [2007], 686, 8 nov. 2007.

⁵⁴⁵ Décret du 10 juin 1985, n°85-603 *relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale*, JO 18 juin 1985, p. 6710.

⁵⁴⁶ Décret n° 2000-542 du 16 juin 2000, *modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale*, JO, 20 juin 2000, n°141, p. 9249. – Décret n° 2008-339 du 14 avril 2008 *modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale*, JO, 16 avr. 2008, n°0090. - Décret n° 2012-170, 3 fév. 2012, *modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale*, JO 5 fév. 2012, n°0031. – Décret n° 2015-161, 11 fév. 2015, *modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale*, JO 13 fév. 2015, n°0037. - Décret n° 2016-1624, 29 nov. 2016, *relatif à la formation et aux autorisations d'absence des membres représentants du personnel de la fonction publique territoriale des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail*, JO 30 nov. 2016 n° 0278. – Décret n° 2019-301, 10 avr. 2019, *relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale*, JO 12 avr. 2019, n°0087.

⁵⁴⁷ Modifié par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 *de transformation de la fonction publique*.

⁵⁴⁸ Loi n° 2007-209 du 19 fév. 2007, *relative à la fonction publique territoriale*, art. 48, JO n°44 du 21 février 2007 p. 3041.

texte, le législateur consacre l'application, en droit de la fonction publique, des dispositions contenues et « *définies par le titre III du livre II du code du travail* »⁵⁴⁹. Ces avancées sont complétées par la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social⁵⁵⁰, comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Ce dernier texte participe au renforcement du rôle des acteurs intervenants en matière d'hygiène et de sécurité, notamment en transformant les comités d'hygiène et de sécurité en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et en développant leurs missions⁵⁵¹. Le dialogue social pour sa part, a également contribué à introduire en droit public, un certain nombre de règles visant à favoriser la santé et la sécurité au travail des fonctionnaires, à l'instar des accords du 20 novembre 2009, sur la santé et la sécurité au travail⁵⁵² et de ceux du 22 octobre 2013 sur les risques psychosociaux⁵⁵³. *In fine*, le code du travail forme en droit de la fonction publique l'essentiel des dispositions applicables en matière de sécurité et de santé au travail. Les renvois qui y sont opérés concernent majoritairement la quatrième partie du code, consacrée à la santé et à la sécurité au travail en ses livres Ier à V. Ainsi et comme en droit privé, l'employeur public doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents⁵⁵⁴, qu'il s'agisse d'actions de prévention, d'information, de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés, mais il se doit également d'adapter de telles actions aux contraintes inhérentes à la fonction publique.

b. Le chef de service, autorité détentrice de l'obligation de sécurité en droit de la fonction publique

169. A la différence du secteur privé, au sein duquel l'employeur pouvant s'incarner, tout à la fois dans un directeur, un chef d'entreprise personnes physiques, mais également une personne morale de droit privé, les dispositions applicables en droit de la fonction publique ne désignent qu'une personne physique, ayant la qualité de chef de service. Est-ce à dire que l'administration ne peut, en tant que telle, être considérée comme défaillante sur ce point ?

170. La circulaire du 18 mai 2010, mentionne, que « *les chefs de service ont les mêmes obligations que celles de « l'employeur » au sens du code du travail* »⁵⁵⁵ et précise que le « choix » ainsi opéré, de faire du chef de service « LE »⁵⁵⁶ responsable de la

⁵⁴⁹ Loi n° 2007-209, du 19 fév. 2007, prec. Art. 108-1.

⁵⁵⁰ Loi n° 2010-751, du 5 juill. 2010, *relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique*, JO n°0154 du 6 juill. 2010 p. 12224.

⁵⁵¹ Loi n°84-53, du 26 janv. 1984, prec. art. 33-1.

⁵⁵² Accords du 20 nov. 2009 *sur la santé et la sécurité au travail* : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/modernisation-fonction-publique-43>.

⁵⁵³ Accords du 22 oct. 2013 *sur les risques psychosociaux* : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/protocole-daccord-relatif-a-la-prevention-des-risques-psychosociaux-dans-la-fonction-publique>.

⁵⁵⁴ C. trav., art. L. 4121-1.

⁵⁵⁵ Circulaire du 18 mai 2010, *portant rappel des obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels*, prec. p. 3.

⁵⁵⁶ Souligné par nous.

sécurité et de la santé de l'agent, est liée à une conception historique inhérente au droit administratif. En effet, les chefs de service y sont définis comme constituant des « *autorités administratives ayant compétence pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous leur autorité* »⁵⁵⁷, étant ainsi chargés de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents. Est ajouté le fait que le chef de service, pourra s'adjoindre les compétences d'autres acteurs tels ceux « *opérationnels [relevant] du champ de la santé et de la sécurité au travail* »⁵⁵⁸, et devra nécessairement impliquer les agents ou leurs représentants. De plus, il est précisé que « *la responsabilité du chef de service dans la réalisation du document unique est bien mise en avant par la réglementation* »⁵⁵⁹, et qu'« *il y a tout lieu de considérer au vu de la jurisprudence administrative, que la responsabilité de l'administration pourrait être engagée dès lors que les mesures nécessaires de prévention de la santé des agents, n'auraient pas été prises et qu'un dommage en aurait résulté directement* »⁵⁶⁰. Néanmoins, le chef de services, « chef de file » en matière de santé et de sécurité, peut, du fait même qu'il agit au nom et pour le compte de l'autorité administrative, engager la responsabilité de celle-ci. En effet, la circulaire du 9 août 2011, d'application des dispositions du Décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique⁵⁶¹, modifié par le Décret du 28 juin 2011⁵⁶², ajoute que « *les chefs de service, au sens de la jurisprudence administrative, c'est-à-dire les autorités administratives ayant compétence pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous leur autorité ont la charge de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents.* ». Le texte semble alors étendre implicitement, le rôle du chef de service, à l'ensemble de l'administration mais surtout à l'entité publique, en tant que personne morale.

171. Abrogée par la circulaire du 10 avril 2015⁵⁶³, cette dernière reprend nombre de dispositions de l'ancien texte, et rappelle, à travers le guide juridique qu'elle instaure⁵⁶⁴, et conformément à la circulaire du 18 mai 2010⁵⁶⁵, que les chefs de service ont un rôle central à jouer en matière de sécurité et protection des agents placés sous leur autorité. Elle complète ce dispositif en affirmant que la « *prise en*

⁵⁵⁷ CE sect. 7 fév. 1936, *Jamart*, GAJA p. 305.

⁵⁵⁸ Circulaire du 18 mai 2010, prec. p. 3.

⁵⁵⁹ *Ibid*, p. 6.

⁵⁶⁰ *Ibid*, p. 8.

⁵⁶¹ Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 *relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique*, JO 30 mai 1982 p. 1737.

⁵⁶² Décret n° 2011-774, du 28 juin 2011 *portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique*, JO 30 juin 2011, texte n° 49, n°0150.

⁵⁶³ Circulaire NOR : RDFS1500763C du 10 avr. 2015, *relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n°82 - 453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique*.

⁵⁶⁴ DGAFP, *Guide juridique d'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique* : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/sante_securite_travail_fp/guide-juridique-circulaire-D82-453.pdf.

⁵⁶⁵ Circulaire du 18 mai 2010, *Rappel des obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels* p. 3,

compte de la santé et de la sécurité des agents dans les politiques de ressources humaines relève de la responsabilité de l'Etat employeur »⁵⁶⁶, et ajoute que « *l'engagement de responsabilités visant soit à la sanction, soit à la réparation d'une situation accidentelle en relation avec un risque qui a ou aurait dû être identifié dans le cadre de cette démarche d'évaluation constitue un réel enjeu juridique pour les services de l'Etat et les agents mis en cause* »⁵⁶⁷. Pour conclure qu'« *il y a donc tout lieu de considérer, au vu de la jurisprudence administrative, que la responsabilité de l'administration pourrait être engagée dès lors que les mesures nécessaires de prévention de la santé des agents n'auraient pas été prises et qu'un dommage en aurait résulté directement* »⁵⁶⁸. C'est simplement à travers le droit « souple » que sont affinés les principes et les règles en ce domaine, laissant ainsi place à de potentiels amendement et éventuelles modifications dans les années à venir. A ce point d'achoppement s'ajoute celui en vertu duquel la responsabilité de la personne morale de droit public n'ira jamais jusqu'à induire celle pénale inhérente aux relations qu'elle entretient avec ses propres agents. La responsabilité civile de l'entité administrative, demeure la seule envisageable, à l'exclusion de celle pénale, dès lors que l'on se situe dans la relation qui lie l'agent public à son administration employeur.

172. Pour autant et malgré une référence explicite, de la part des textes applicables aux dispositions usitées en droit privé, le juge administratif peine à se saisir du concept d'obligation de sécurité comme fondement juridique d'une éventuelle responsabilité de la personne publique.

B. Un fondement juridique inusité par le juge administratif

173. Si la Cour de cassation n'a eu de cesse, durant de nombreuses années, d'affirmer l'obligation générale dont l'employeur est débiteur visant à préserver la santé des travailleurs, brouillant quelque peu son message dans ses dernières décisions⁵⁶⁹, c'est sur le terrain traditionnel de la responsabilité de la personne publique, que le juge administratif s'est toujours placé en présence de risques psychosociaux causant un préjudice à ses agents (a).

174. Refusant en quelque sorte, de fonder une éventuelle responsabilité de l'administration sur l'obligation de sécurité, il a néanmoins affirmé très récemment, que la personne publique, même sans faute, se devait d'assumer les conséquences d'un harcèlement perpétré sur un agent, actant ainsi, un positionnement davantage favorable à la victime, à contrecourant de celui adopté récemment par son homologue judiciaire (b).

⁵⁶⁶ Circulaire du 18 mai 2010, prec. p. 7.

⁵⁶⁷ *Ibid.*

⁵⁶⁸ Circulaire du 18 mai 2010, prec. p. 8.

⁵⁶⁹ M.-A Moreau, *L'obligation générale de préserver la santé des travailleurs*, Droit social 2013. 410.

a. Une responsabilité de l'administration traditionnellement fondée sur la faute

175. Il est d'usage que la responsabilité de la personne publique soit, en droit administratif, engagée soit pour faute, soit sans faute. En effet, existe au sein de cette branche du droit, un régime de responsabilité pour faute⁵⁷⁰, ayant la particularité d'établir, que dès lors que l'existence des faits incriminés est avérée, leur nature exclut qu'il puisse être tenu compte du comportement de la victime en vue d'atténuer les conséquences dommageables qui en ont résulté pour elle⁵⁷¹. Par ailleurs, un tel régime, cohabite avec celui fondé sur l'absence de faute, lequel présente plusieurs avantages pour la victime. Ainsi, en présence d'une responsabilité sans faute, régime de responsabilité de plein droit, la victime bénéficie d'un mode probatoire plus aisé, et peut plus facilement engager la responsabilité de puissance publique. Si le principe demeure celui de l'engagement de la responsabilité de l'administration pour faute, l'absence de faute est susceptible, dans certains cas, d'engager la responsabilité de la puissance publique notamment en cas de réalisation d'un risque. Par sa célèbre jurisprudence *Cames*⁵⁷² du 21 juin 1895, le Conseil d'Etat admet la responsabilité sans faute de l'Etat, pour les blessures subies du fait de son travail, par l'ouvrier d'un arsenal de l'Etat. C'est donc essentiellement sur le terrain du risque, mais également dans le domaine de la rupture d'égalité devant les charges publiques, que le juge administratif a consacré l'essentiel du régime inhérent à la responsabilité sans faute de la personne publique⁵⁷³.

176. Pour autant, et alors même que l'on peut valablement considérer que le harcèlement au travail est identifiable à un risque, un tel fondement n'a jamais été utilisé par le juge administratif en matière de responsabilité de l'administration, et la doctrine s'est montrée peu prolixe en la matière. Or facilitatrice, la responsabilité sans faute évite à la victime la lourde démonstration du caractère fautif du fait dommageable et ne peut être combattue que par la preuve de ce que l'administration en cause n'a commis aucune faute. De plus, étant d'ordre public, en cas de recours contentieux, le juge administratif est tenu de la soulever d'office⁵⁷⁴. Un tel régime, comparable à celui usité jusqu'à il y a peu en droit privé, - dans le cadre du régime de l'obligation de sécurité mise à la charge de l'employeur - a donc, durant de nombreuses années, été refusé par le juge administratif à la victime d'actes constitutifs de harcèlement. Bien plus, le juge administratif s'est abstenu, sauf rares exceptions, de fonder son raisonnement sur l'obligation de sécurité pourtant

⁵⁷⁰ V., par ex., CE 24 nov. 2006, n° 256313, Lebon ; AJDA 2007. 428, note P. Planchet ; Dr. soc. 2007. 285, obs. C. Radé ; CE 11 juill. 2011, n° 321225, Lebon avec les concl. ; AJDA 2011. 1405 ; ibid. 2072, concl. M. Guyomar ; AJFP 2012. 41, note R. Fontier ; AJCT 2011. 474, obs. L. Derridj ; RDT 2011. 576, obs. P. Adam ; CAA Paris, 27 janv. 2009, n° 07PA02904 ; CAA Nantes, 12 juill. 2012, n° 10NT00677 ; CAA Versailles, 29 mars 2018, n° 15VE01731.

⁵⁷¹ CE 11 juill. 2011, n° 321225 ; CAA Nancy, 7 avr. 2016, n° 15NC00303 ; CAA Versailles, 22 sept. 2016, n° 14VE02598, AJFP 2017. 167.

⁵⁷² CE, 21 juin 1895 Lebon p. 509 ; D. 1896. 3. 65, concl. Romieu ; S. 1897. 3. 33.

⁵⁷³ R. Chapus, *Droit administratif général*, Tome 1, 15e éd., Paris, Montchrestien, juill. 2008, p. 1336.

⁵⁷⁴ CE 30 juill. 1997, n° 148902, Lebon ; D. 1999. 47, obs. P. Bon et D. de Béchillon ; CE 30 juin 1999, n° 190038, Lebon ; D. 2000. 259, obs. P. Bon et D. de Béchillon ; RFDA 1999. 1210.

également applicable à l'employeur public. Si depuis quelques temps, le juge administratif semble, en présence de harcèlement, envisager une forme de responsabilité sans faute, l'on peut noter que dans le cadre du célèbre arrêt *Montaut*⁵⁷⁵, Monsieur le Rapporteur public, Mathias Guyomar, s'adressant au Conseil d'Etat, affirmait dès 2011 : « *vous n'avez jamais transposé à l'employeur public la jurisprudence judiciaire sur l'obligation de sécurité de résultat* »⁵⁷⁶, et d'ajouter « *[s]ur ce point, nous ne vous proposons pas aujourd'hui une évolution de jurisprudence. Nous raisonnerons donc dans le cadre classique de la faute de service de la collectivité publique employeur.* ». Confirmant ici un positionnement constant du juge administratif, Monsieur le rapporteur Public se fonde alors sur le terrain de la faute et plus particulièrement de la faute de service, pour engager la responsabilité d'une personne publique en cas de faits fautifs de harcèlement. Ainsi, en 2011, et alors même que depuis 2007 le fonctionnaire bénéficiait de l'application des dispositions dont jouit son homologue salarié⁵⁷⁷, le juge administratif n'a pas souhaité aligner sa jurisprudence sur celle de la Cour de cassation.

177. Pourtant, en 2004, les juges du Palais Royal reconnaissent dans le cadre de problématiques liées à des poussières d'amiante, que dans de telles circonstances, l'Etat ne pouvait rester inactif, sauf à engager sa responsabilité eu égard à ses obligations en matière de prévention des risques professionnels⁵⁷⁸. Dans cette série d'arrêts et pour la première fois, le Conseil d'Etat visait expressément les dispositions contenues au sein du code du travail, et affirmait que « *si, en application de la législation du travail désormais codifiée à l'article L. 230-2 (auj. L. 4121-1) du code du travail, l'employeur a l'obligation générale d'assurer la sécurité et la protection de la santé des travailleurs placés sous son autorité* ». Par ce considérant, l'assemblée du contentieux souhaitait alors préciser que la mission de prévention des risques professionnels, dont sont chargées les autorités publiques, leur impose « *de se tenir informées des dangers que peuvent courir les travailleurs dans le cadre de leur activité professionnelle, compte tenu notamment des produits et substances qu'ils manipulent ou avec lesquels ils sont en contact, et d'arrêter, en l'état des connaissances scientifiques, au besoin à l'aide d'études ou d'enquêtes complémentaires, les mesures les plus appropriées pour limiter et si possible éliminer ces dangers* ». Dans ses conclusions sur cette affaire, le rapporteur public ajoutait que « *[l]e comportement fautif reproché à l'Etat est une carence* »⁵⁷⁹, considérant « *qu'une carence, une inertie de l'administration (...) [peut] engager sa responsabilité à l'égard de la victime d'un dommage* ». Il se fondait alors

⁵⁷⁵ CE, 11 juill. 2011, n° 321225, *Montaut* : Rec. CE 2011, p. 349, concl. M. Guyomar ; JCP A 2011, act. 531, comm. J.-G. Sorbara ; Dr. adm. 2011, comm. 88, note F. Melleray ; AJDA 2011, p. 2072, concl. M. Guyomar ; JCP A 2011, 2377, note D. Jean-Pierre ; AJFP janv.-fév. 2012, p. 41, comm. R. Fontier ; AJCT 2011, p. 474, obs. L. Derridj ; *Preuve du harcèlement moral et faute de la victime*, Lebon 1^{er} sept. 2012.

⁵⁷⁶ *Ibid.*

⁵⁷⁷ Loi n° 2007-209, du 19 fév. 2007, relative à la fonction publique territoriale, art. 48, JO n°44 du 21 février 2007 p. 3041. prec.

⁵⁷⁸ CE, 3 mars 2004, n° 241150, Lebon ; D. 2004. 973, note H. Arbousset ; *ibid.* 2005. 26, obs. P.-L. Frier ; Dr. soc. 2004. 569, obs. X. Prétot ; RFDA 2004. 612, concl. E. Prada-Bordenave., n° 241151, Lebon p. 125 ; AJDA 2004. 974, chron. F. Donnat et D. Casas ; RFDA 2004. 612, concl. E. Prada-Bordenave., n° 241152, Lebon p. 127 ; AJDA 2004. 974, chron. F. Donnat et D. Casas ; RFDA 2004. 612.

⁵⁷⁹ E. Prada-Bordenave, *Les carences de l'Etat dans la prévention des risques liés à l'amiante*. Concl. sur CE, ass. 3 mars 2004, n° 241151, RFDA 2004 p. 612.

ouvertement sur les dispositions applicables en droit du travail, rappelant que « *l'employeur a, vis-à-vis de ses salariés, une responsabilité première en matière de sécurité, responsabilité qui découle, comme l'énonce l'article L. 230-2 du code du travail et comme l'a dit la Cour de cassation dans ses décisions de février 2002, du contrat de travail* »⁵⁸⁰. Pour conclure que « *[l]es manquements de l'Etat à son obligation de protection et de prévention engagent directement sa responsabilité envers les victimes, et il lui appartient, s'il s'y croit fondée, d'engager une action à l'encontre du ou des coauteurs du dommage pour récupérer les sommes correspondantes à leur part de responsabilité.* »⁵⁸¹. Sur ce point, le rapporteur affirmait que « *[r]aisonner autrement aboutirait à décharger l'Etat de toute responsabilité dans les domaines de police et de régulation.* »⁵⁸². Or, et si le fondement textuel appliqué dans le cadre de cette instance est celui de l'obligation de sécurité, l'Etat sera néanmoins condamné pour faute, plus précisément pour carence fautive. Il jouira même d'une responsabilité « limitée » voire « atténuée » en ce que la responsabilité des employeurs des victimes de l'amiante peut également être engagée - à tout le moins sur une partie de la période concernée -. Ne poussant pas plus avant son raisonnement et son interprétation des textes, et ne définissant pas clairement les limites de l'obligation incombant à la personne publique, le Conseil d'Etat ne la qualifiera pas, pas plus qu'il ne le fera dans les affaires dont il aura à connaître par la suite.

178. S'agissant plus particulièrement du harcèlement, force est de constater que le juge administratif ne va pas jusqu'à admettre, au profit d'un fonctionnaire victime d'atteinte à sa sécurité ou à sa santé, une réelle obligation de sécurité à la charge de l'employeur public, laquelle serait susceptible d'engager sa responsabilité sur ce fondement. C'est même tout l'inverse que l'on peut lire dans certains arrêts rendus par le juge administratif. A titre d'exemple, la Cour administrative d'appel de Versailles, a eu l'occasion d'affirmer au visa de l'article 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983 « *qu'il ne résulte pas de ces dispositions qu'une obligation de sécurité de résultat pèserait sur l'employeur public en matière de protection de la santé et de la sécurité des fonctionnaires, notamment en matière de harcèlement moral* »⁵⁸³. Si un tel positionnement demeure isolé, il convient néanmoins de souligner la rareté, voire l'absence de décision affirmant le contraire. En revanche, on note des condamnations émanant d'une Cour d'appel à l'encontre d'exécutifs locaux – maire – au visa de l'article 121-3 du code pénal lequel dispose « *[i]l y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.* »⁵⁸⁴. A également été condamné, cette fois-ci par une Cour administrative d'appel, au visa de l'article 23 de la loi *Le Pors* - affirmant que « *[d]es conditions*

⁵⁸⁰ *Ibid.*

⁵⁸¹ *Ibid.*

⁵⁸² *Ibid.*

⁵⁸³ CAA, Versailles, 30 mai 2013, n° 12VE01220.

⁵⁸⁴ CA Lyon 4e ch. 19 sept. 2006, n°04/01127.

d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail. » - un exécutif n'ayant pas mis en œuvre les mesures nécessaires afin de garantir la protection et la santé morale de ses agents⁵⁸⁵.

179. Maintenant le mode de preuve adopté lors de sa décision *Montaut*, le juge administratif va néanmoins apporter un éclairage intéressant dans une décision très récente, et ainsi permettre de comprendre pourquoi l'obligation de sécurité, ne saurait être utilisée en droit public comme fondement de l'engagement de la responsabilité de la personne publique.

b. Des évolutions jurisprudentielles timides mais louables

180. Dans une décision de 2019⁵⁸⁶, le juge administratif affirme qu'un agent victime de harcèlement moral dans l'exercice de ses fonctions, peut mettre en cause la responsabilité sans faute de l'administration, en vue d'obtenir la réparation des préjudices subis. Par cet arrêt, les juges du Palais Royal semblent consacrer l'application à des faits constitutifs de harcèlement moral, commis dans le cadre du travail, d'un régime de responsabilité sans faute en matière de réparation. De prime abord, il semble alors que le Conseil d'Etat se rallie au positionnement adopté par la Cour de Cassation⁵⁸⁷, affirmant que « *« l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité* »⁵⁸⁸, lequel a depuis été remis en cause.

181. Or, à la lecture de l'arrêt de 2019, force est de constater que la Haute juridiction n'invoque nullement dans ses motifs l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur public comme fondement de son raisonnement. De manière fort louable, Monsieur le rapporteur public, Laurent Cytermann, attire l'attention du Conseil d'Etat, sur la nécessité de ne pas suivre les récentes évolutions jurisprudentielles de son homologue judiciaire en matière d'obligation de sécurité, précisant que « *les fondements juridiques de la responsabilité de l'administration à l'égard de ses agents victimes de harcèlement moral nous paraissent interdire de vous inspirer de cette évolution de la Cour de cassation et, ce faisant, de valider l'arrêt attaqué de la cour administrative d'appel de Versailles* »⁵⁸⁹. Il ajoute, que « *[d]ès lors qu'il y a obligation de l'employeur, il est possible de retenir que celui-ci s'en est acquitté s'il a fait tout ce qui pouvait être attendu de lui.* », mentionnant ici

⁵⁸⁵ CAA Paris, 2 mai 2017, n°16PA02471.

⁵⁸⁶ CE 28 juin 2019, n° 415863, Lebon 2019., AJCT 2019. 523.

⁵⁸⁷ Cass. soc. 21 juin 2006, n° 05-43.914, D. 2006. 2831, obs. C. Dechristé, note M. Miné ; ibid. 2007. 179 ; Dr. soc. 2006. 826, note C. Radé ; RDT 2006. 24.

⁵⁸⁸ *Ibid.*

⁵⁸⁹ CE 28 juin 2019, n° 415863, concl. L. Cytermann, Lebon 2019.

les récentes évolutions opérées par la Cour de Cassation⁵⁹⁰. En effet, selon la solution nouvellement retenue par ladite Cour, et tel que déjà précisé plus avant, l'employeur qui a pris toutes les mesures nécessaires permettant de prévenir la survenance de tout harcèlement, donc auquel on ne peut reprocher une quelconque faute sur ce point, ne peut voir sa responsabilité engagée pour des faits de harcèlement commis par ses salariés.

182. Pour autant et afin de justifier l'absence de recours à la théorie de l'obligation de sécurité usitée en droit privé, Monsieur le Rapporteur fonde une partie de son raisonnement sur la différence de fondement existant entre droit public et droit privé en matière de responsabilité. Ainsi il rappelle que c'est le manquement à une obligation de sécurité qui peut permettre au salarié, victime de harcèlement, de mettre en cause la responsabilité de l'employeur, laquelle est juridiquement indépendante de la faute d'un salarié, dont l'employeur n'a pas à répondre. Il considère, de fait, que « [l]a Cour de cassation raisonne à partir de l'obligation de sécurité de résultat, qui est un devoir de l'entreprise en tant qu'organisation et ne découle pas des fautes de l'un ou l'autre de ses collaborateurs. Dès lors qu'il y a obligation de l'employeur, il est possible de retenir que celui-ci s'en est acquitté s'il a fait tout ce qui pouvait être attendu de lui ».

183. En effet, en droit administratif, la responsabilité de l'autorité administrative peut être engagée par application des règles de la responsabilité administrative pour faute, commise par un ou plusieurs de ses agents. Ainsi, un fonctionnaire ayant commis des actes de harcèlement au sein même de son administration employeur, aura nécessairement commis une faute, laquelle sera qualifiée de faute personnelle non dépourvue de tout lien avec le service. En ce sens, Monsieur le Rapporteur public précise aux juges du Conseil d'Etat que « [l]orsque vous retenez l'existence d'une faute non détachable du service, la responsabilité de l'administration découle au contraire directement de la faute de l'agent »⁵⁹¹. Existe donc en droit public un lien indéfectible entre la faute d'un agent de l'administration et l'administration elle-même, sauf à établir que la faute dudit agent aurait une nature purement personnelle. Monsieur Laurent Cytermann, confirme ici, avec constance, le positionnement de la juridiction administrative en matière de responsabilité de l'administration publique lorsque des actes de harcèlement sont commis en présence d'une faute non détachable du service. Un tel régime, s'il permet à l'agent victime de rechercher l'indemnisation de ses préjudices devant le juge administratif en s'adressant indistinctement à l'administration, ou à l'agent fautif, induit également, à la charge de l'administration, la nécessité de prendre des mesures appropriées afin d'éviter de voir sa propre responsabilité recherchée pour carence ou pour incapacité à assurer la sécurité de ses agents.

184. Appliquant ici la théorie du cumul de responsabilités, connue depuis les arrêts *Époux Lemonnier*⁵⁹² et *Sadoudi*⁵⁹³, le juge administratif considère, que ce n'est donc

⁵⁹⁰ Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444., Soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-97.02., prec.

⁵⁹¹ CE 28 juin 2019, n° 415863 Lebon 2019., prec.

⁵⁹² CE, 26 juill. 1918, *Époux Lemonnier c/ Cne de Roquecourbe* : Rec. CE, p. 761, concl. Léon Blum.

⁵⁹³ CE, ass., 26 oct. 1973, n° 81977, *Sadoudi* : Rec. CE 1973, p. 603.

pas parce qu'aucune carence ne serait imputable à l'administration, qu'elle ne pourrait être condamnée à indemniser le préjudice résultant de faits de harcèlement commis par un agent. Elle doit donc, en quelque sorte, répondre tout à la fois de ses employés, mais également de ses propres carences, lesquelles seront assimilées à une faute. Si certains vont alors considérer que « *[l]es exigences en termes de bien-être au travail sont nettement renforcées désormais et font peser sur l'administration employeur des contraintes plus fortes, en particulier en termes de relations hiérarchiques* »⁵⁹⁴, une telle affirmation ne saurait supplanter la rigueur extrême avec laquelle le juge administratif apprécie les agissements de harcèlement au sein des administrations publiques. Mais également, le différentiel de traitement qu'il opère en présence de litiges opposant fonctionnaires et administration, au motif qu'investie de missions de service public, agissant par essence dans un but d'intérêt général, lequel dépasse largement les intérêts particuliers des membres qui la compose, le positionnement de l'administration se doit de primer.

185. En tout état de cause, le Conseil d'Etat pose ici les fondements d'un régime immuable de responsabilité, marquant depuis des décennies la spécificité du régime de droit public applicable aux administrations publiques.

⁵⁹⁴H. Pauliat, *Harcèlement moral : l'administration doit réparer les préjudices même en l'absence de faute de sa part*, JCPA n° 48, 2 dec. 2019, 2345., comm. sous CE, 28 juin 2019, n° 415863.

186.L'employeur se doit d'assurer la santé et la sécurité de ses travailleurs, quand bien même une telle obligation ait très récemment subi quelques aménagements, eu égard aux évolutions jurisprudentielles opérées par la Cour de cassation.

Le chef de service public et à travers lui l'administration dans son ensemble, est également tenu par un tel objectif, quand bien même le juge administratif n'utilise par ce concept aux fins d'engager la responsabilité de l'administration. S'évince donc ici, un différentiel marquant, entre le traitement opéré par le juge administratif et son homologue judiciaire. D'autant que l'un a fait évoluer sa jurisprudence dans un sens hautement plus favorable à la victime, pour très récemment revoir sa copie et infléchir ce mouvement. Alors que l'autre, se montre enclin à faire émerger une responsabilité sans faute de l'administration, tout en continuant à faire preuve d'un certain rigorisme dans la reconnaissance du harcèlement au sein de cette dernière.

187.Le salarié est également un acteur proactif dans le domaine de la santé au travail. Néanmoins, son rôle ne saurait supplanter celui de l'employeur, seul débiteur de l'obligation sécuritaire présente au sein de la sphère travail.

188.Pour autant, d'autres protagonistes vont participer à cette œuvre « sanitaire » et salutaire, laquelle s'accompagne d'un dispositif accordé par les textes à l'entreprise ou à l'administration, qui est censé participer et contribuer à la lutte et la prévention du harcèlement.

La question qui se pose alors est celle de savoir si ces ressources complémentaires sont efficaces et permettent ainsi au salarié ou à l'agent public, de prévenir et de résoudre en interne le traumatisme inhérent au harcèlement qu'il a subi.

Chapitre 2. Acteurs et outils de prévention et de lutte contre le harcèlement au travail

189. L'employeur est le garant de la santé et de la sécurité de ses travailleurs, le salarié n'intervenant que dans une moindre mesure. Pour autant, cette sécurité n'est, dans les faits, pas assurée par le seul employeur, qu'il soit public ou privé. En effet, on doit à d'autres acteurs présents au sein de la sphère professionnelle et disposant de compétences directement mobilisables, une participation active dans la lutte contre les risques psychosociaux, dont le harcèlement fait partie.

190. Or, et alors même que ces acteurs offrent aux potentielles victimes de ces agissements, de possibles moyens de lutte et d'actions extrajudiciaires contre le harcèlement au travail, force est de constater que les évolutions législatives et jurisprudentielles, semblent remettre en cause certains d'entre eux, dans leurs fonctions préventives et curatives et, *in fine*, dans leur rôle d'outils essentiels permettant de lutter efficacement contre le phénomène de harcèlement au travail (Section 1).

191. A cela, s'ajoute un dispositif directement mobilisable par l'employeur, lequel montre ses limites, dès lors qu'il s'agit de lutter contre les risques psychosociaux, particulièrement s'ils ont été commis par une autorité hiérarchique (Section 2).

Section 1. Une prise en charge interne du harcèlement incertaine

192. Le combat contre le harcèlement au travail, qu'il intervienne au sein d'entreprises privées ou dans la fonction publique, passe nécessairement par l'intervention d'acteurs, lesquels sont, soit internes, soit externes à l'entité dans laquelle ils évoluent et qui disposent de caractéristiques propres.

193. Pour autant, la prise en compte de la souffrance au travail et plus particulièrement du harcèlement, n'a pas toujours été assurée et garantie au sein de l'entreprise comme de l'administration publique. S'il est certain que cette problématique est ancienne⁵⁹⁵, ce n'est néanmoins que très récemment, qu'elle est apparue sous l'angle législatif, les « *conditions de travail s'effac[ant] [généralement] devant l'emploi* »⁵⁹⁶.

194. Aussi, la notion de qualité de vie au travail⁵⁹⁷, a fait son entrée sur la scène juridique, comme constituant un contrepied à une crise du facteur travail et de l'emploi, confrontés à des mutations profondes ayant conduit au développement d'une approche « psychologisante » de la situation du salarié ou de l'agent au travail⁵⁹⁸.

195. Face au développement de cette quête de bien-être et de quiétude au sein de l'entreprise ou de l'administration, certains outils vont parallèlement se développer, y compris au sein de la fonction publique, avec comme objectif majeur, d'assurer une meilleure protection de l'agent public confronté à des risques physiques, ou psychosociaux sur son lieu de travail.

196. Il est avéré, que « *l'investissement dans l'amélioration des conditions de travail, pour une bonne qualité du travail, est une condition de durabilité de la performance économique* »⁵⁹⁹, la santé constituant, en droit de la fonction publique, (comme en droit privé) un « *droit pour les agents territoriaux (...) sa préservation et sa protection [étant] les premières obligations pour les autorités territoriales* »⁶⁰⁰.

197. C'est pourquoi, entreprises et administrations ont opté pour une action semblable avec différents acteurs aux fonctions analogues, lesquels jouent un rôle dans la lutte contre le harcèlement (§I), mais dont les récentes mutations interrogent sur leur réelle efficacité pour l'avenir, dans la lutte contre un tel risque (§II).

⁵⁹⁵C. Vincent, *Négocier la souffrance puis le bien-être au travail : usages par les acteurs sociaux des mots de la santé mentale au travail*, Dr. soc. 2019. p. 893

⁵⁹⁶*Ibid.*

⁵⁹⁷V. not. F. Chopin, *Les avancées du droit du travail et de la jurisprudence sur la QVT et les transformations numériques*, Cahier des RPS, 2018, n°30.

⁵⁹⁸F. Cochet, *La qualité de vie au travail : construire un processus de réponse à la crise du travail*, Dr. soc. 2015. p. 143.

⁵⁹⁹S. Quinton-Fantoni, M. Caron, *Santé au travail : l'influence du secteur privé sur la fonction publique territoriale*, RDSS 2013. p. 83.

⁶⁰⁰*Ibid.*

§I. Les acteurs mobilisés

198. Si le Préambule de la Constitution de 1946⁶⁰¹ donne un rôle majeur aux instances représentatives du personnel, dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, la consécration d'acteurs propres à assurer la protection des intérêts médicaux des travailleurs, est apparue, au sein de l'entreprise sous les lois dites *Auroux*. Par ces textes, le droit social établit un lien particulier, entre organisation du travail et santé au travail. Le premier texte, relatif aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, daté du 4 août 1982⁶⁰², précise le mode d'élaboration et les contrôles dont fait l'objet le règlement intérieur de l'entreprise. Ce premier *corpus* de règles d'envergure, va également définir les modalités inhérentes à la sanction disciplinaire et organiser le droit à l'expression directe des salariés sur le contenu et l'organisation de leur travail. Le 28 octobre 1982, intervient le second texte, lequel traite du développement des institutions représentatives du personnel⁶⁰³. Il a vocation à déterminer de nouvelles dispositions applicables aux comités d'entreprises et s'attache à renforcer le droit des syndicats dans l'entreprise en autorisant désormais la défense des intérêts moraux et matériels tant collectifs qu'individuels des travailleurs. Le troisième texte, daté pour sa part du 13 novembre 1982⁶⁰⁴, remanie considérablement le droit des conventions collectives étendu explicitement aux accords collectifs et impose de véritables obligations de négocier au sein de l'entreprise. Enfin, la loi du 23 décembre 1982⁶⁰⁵, met en place le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, dit CHSCT, émanant de la fusion des Comités d'hygiène et de sécurité dits CHS créés en 1947⁶⁰⁶ et destinés à associer les salariés à l'action de prévention des risques auxquels ils sont exposés et des Commissions d'amélioration des conditions de travail dites CACT, instituées en 1973⁶⁰⁷. Récemment modifié en profondeur par les *Ordonnances Macron*, l'une des évolutions majeures des loi *Auroux* incarnée par le CHSCT, va s'en trouver fortement remis en cause.

199. Au sein de la fonction publique, c'est également dans les années 1980 qu'émergent un certain nombre d'acteurs, s'attachant à prendre en compte le bien-

⁶⁰¹Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 <https://www.conseil-constitutionnel.fr/le-bloc-de-constitutionnalite/preambule-de-la-constitution-du-27-octobre-1946>

⁶⁰²Loi n°82-689, du 4 août 1982, *relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise*, JO, 6 août 1982, p. 2518.

⁶⁰³Loi n° 82-915, du 28 oct. 1982, *relative au développement des institutions représentatives du personnel*, JO, 29 oct. p. 3255.

⁶⁰⁴Loi n°82-957 du 13 nov. 1982, *relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail*, JO 14 nov. p. 3413.

⁶⁰⁵Loi n°82-1097 du 23 déc. 1982, *relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*, JO 26 déc. p. 3858

⁶⁰⁶Décret n°47-1430 du 1er août 1947, *portant règlement d'administration publique en ce qui concerne l'institution de comités d'hygiène et de sécurité dans les établissements soumis aux dispositions du titre II du livre II du code du travail*, JO 2 août 1947 p. 7554

⁶⁰⁷Loi n°73-1195 du 27 déc. 1973, *d'amélioration des conditions de travail*, JO 30 déc. 1973 p. 14146

être des agents publics dans leur sphère professionnelle. Ici, les intervenant, bien que présentant des particularismes, liés contexte « public » dans lequel ils évoluent, vont présenter nombre de similitudes avec leurs homologues privés et connaître récemment des évolutions analogues, interrogeant sur la pérennité de leur efficacité.

200. Qu'il s'agisse du CHSCT ou de la médecine au travail, les acteurs intervenant dans la lutte et la prévention des risques au sein de l'administration publique, se caractérisent, tout comme en droit du travail, par leur nombre et leur multiplicité (A), mais aussi par leur champ d'action quelque fois limité en matière de lutte contre le harcèlement au travail (B).

A. Leur multiplicité

201. L'introduction du dialogue social au sein de l'entreprise est consubstantiellement liée à l'apparition d'instances représentatives du personnel, parmi lesquelles se trouvent celles ayant vocation à intervenir en matière de qualité de vie au travail, de prévention et de lutte contre les risques liés à l'activité économique dirigée par l'employeur.

202. Il est vrai que la représentation collective des salariés, a été une réponse à leur subordination juridique, introduisant en cela, au niveau collectif, une idée d'égalité, semblant offrir aux salariés la capacité de défendre leurs intérêts et pouvant générer également, une sorte de contre-pouvoir au pouvoir patronal.

203. Se positionnant au sein de la fonction publique davantage comme une sorte de résistance au pouvoir politique, l'ensemble des instances intervenant dans le domaine de la santé au travail vont contribuer à une prise en compte active d'une problématique trop longtemps dévoyée et pourtant au combien nécessaire dans la recherche d'efficacité de l'action administrative.

204. Dans le secteur privé, comme dans celui public, l'émergence de ces acteurs est le fruit d'une longue évolution aboutissant à une véritable lutte active contre le harcèlement (a) et dont la caractéristique majeure, et commune repose sur leur grande hétérogénéité (b).

a. La genèse des institutions représentatives du personnel dans la lutte contre le harcèlement au travail.

205. Au sortir de la seconde guerre mondiale, se met en place une véritable réflexion conduite par le Conseil National de la Résistance, autour de la notion de représentation des salariés dans l'entreprise⁶⁰⁸. Or, ancrée dans une idéologie

⁶⁰⁸J-P Le Crom, *L'introuvable démocratie salariale. Le droit de la représentation du personnel dans l'entreprise [1890-2002]*, 2003, Éd. Syllepse, p. 12.

patronale refusant durant de nombreuses années de partager avec d'autres instances, les décisions que le patronat a coutume de prendre seul, l'entreprise mettra du temps à faire émerger un « système dual »⁶⁰⁹ en son sein.

206. En 1945, est d'abord créé par voie d'ordonnance⁶¹⁰, un outil purement économique, le comité d'entreprise, lequel est modifié par la loi du 16 mai 1946⁶¹¹, donnant naissance à cette entité dans sa conception fondamentale actuelle et lui conférant ses premières attributions économiques. Mais ce n'est qu'avec les lois *Auroux* précitées, notamment celle du 28 octobre 1982⁶¹² relative au développement des institutions représentatives du personnel, que le comité d'entreprise voit ses attributions se développer de façon significative. Pour autant, à cette époque, la donnée première demeure celle économique et les instances ainsi instaurées n'ont pas vocation à se soucier de la notion de santé ou de bien-être au travail.

207. La loi du 6 décembre 1976⁶¹³, grande loi sociale relative à la protection de la santé en milieu de travail, constitue l'une des premières pierres d'un édifice matérialisant, au sein même de l'entreprise, l'existence d'une obligation de sécurité à la charge de l'employeur⁶¹⁴. C'est à cette même période qu'apparaît dans le milieu professionnel la première institution représentative du personnel, s'attachant à la prévention des risques pour les salariés, le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), naissant de la fusion du comité d'hygiène et de sécurité apparu pour la première fois en 1947⁶¹⁵ et des commissions d'amélioration des conditions de travail présentes dès 1973⁶¹⁶ au sein de certaines entreprises.

208. Le droit privé, influencera une nouvelle fois le droit de la fonction publique, l'Etat se dotant dès 1982 de comités d'hygiène et de sécurité⁶¹⁷, alors qu'au sein de la fonction publique territoriale, les communes, avaient, dès 1978⁶¹⁸ la possibilité de se doter de telles instances. Néanmoins, si d'aucuns prônent, - notamment à l'occasion de l'anniversaire des lois *Auroux* -, ce nouveau système mis en place, précisant que « *les trente ans des lois Auroux, anniversaire d'une évolution majeure en droit du travail, et la transformation du dispositif de CHS en CHSCT dans la fonction publique territoriale marquent une volonté d'aboutir à un système de prévention de plus en plus performant et à une amélioration constante de la santé*

⁶⁰⁹J-P Le Crom, *Regard historique sur la fusion des institutions représentatives du personnel*, Dr. soc. 2018.82.

⁶¹⁰Ordonnance n°45-289 du 22 fév. 1945, D. 1945. 55.

⁶¹¹Loi n°46-1065 du 16 mai 1946, D. 1946. 227.

⁶¹²Loi n°82-915 du 28 oct. 1982, D. 1982. 456.

⁶¹³N. Catala, J.-C. Soyer, *La loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail*, JCP 1977. I. 2868.

⁶¹⁴A. Nutte, *La loi du 6 décembre 1976, élément d'une nouvelle politique de prévention*, Dr. soc. 1977, n° spéc, p. 2.

⁶¹⁵Décret n°47-1430 du 1^{er} août 1947, *portant règlement d'administration publique en ce qui concerne l'institution de comités d'hygiène et de sécurité dans les établissements soumis aux dispositions du titre II du livre II du code du travail*, JO 2 août 1947, p. 7554.

⁶¹⁶Loi du 27 déc. 1973, n°73-1195, *d'amélioration des conditions de travail*, JO 30 déc. 1973 p. 14146.

⁶¹⁷Décret n°82-453 du 28 mai 1982, *relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique*, JO 30 mai 1982 p. 1737.

⁶¹⁸Loi n°78-1183 du 20 déc. 1978, *complétant les dispositions du code des communes en vue d'instituer des comités d'hygiène et de sécurité*, JO, 22 déc. 1978, p. 4230.

au travail »⁶¹⁹, il est avéré que la prise en compte, par cette instance, des risques psychosociaux au travail n'était pas dès l'origine envisagée⁶²⁰. Durant des décennies, ce fut uniquement la santé physique des travailleurs sur laquelle reposait l'essentiel des politiques d'hygiène et de sécurité⁶²¹, qui était appréhendée au sein du milieu professionnel. L'ère industrielle, ayant vu se développer de nouvelles techniques sollicitant les « *corps laborieux des travailleurs* »⁶²² qui les expose à de nouveaux risques, essentiellement d'ordre physique, induit que les risques psychologiques ne sont alors pas envisagés ni même abordés.

209. La dimension psychologique des risques inhérents à la sphère travail n'est apparue que de manière très contemporaine, avec la notion juridique de harcèlement moral consacrée par la loi du 17 janvier 2002, dite de modernisation sociale⁶²³, notion transposée en droit de la fonction publique encore plus récemment⁶²⁴. Avec l'influence du droit communautaire la santé devient « *non seulement la santé physique mais aussi la santé mentale, le bien-être psychologique* »⁶²⁵, et prend une dimension psychologique dans un cadre supranational.

210. Les instances représentatives du personnel vont se saisir de ces évolutions et embrasser, dans le cadre de leurs compétences, les problématiques de santé mentale au travail, relayées dans leur démarche par de nombreux intervenants mobilisés sur cette même thématique.

b. L'hétérogénéité des acteurs de la santé au travail

211. Parmi les instances jouant un rôle déterminant en matière de santé et sécurité au travail, figure le CHSCT. Supprimé récemment par les ordonnances *Macron*⁶²⁶, le CHSCT n'en demeure pas moins un acteur majeur ayant largement contribué à la prise en compte des risques psychosociaux au sein de l'entreprise. Placé au sein du livre VI du code du travail, s'intitulant « *institutions et organismes de prévention* », le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail occupe, durant de nombreuses années, une place de choix dans la politique préventionniste des entreprises. Il y est présenté, comme le « *garant de la protection de la santé mentale*

⁶¹⁹S. Quinton-Fantoni, M. Caron, *Santé au travail : l'influence du secteur privé sur la fonction publique territoriale*, RDSS 2013. p. 83.

⁶²⁰M. Ledoux, J. El Berry, *De la sécurité physique des travailleurs à la gestion des risques psychosociaux*, AJCT 2013. p. 16.

⁶²¹H. Seillan, *L'obligation générale de sécurité du chef d'entreprise*, Dalloz, 1981, pp. 17-18.

⁶²²M. Bonnechère, *Le corps laborieux : réflexion sur la place du corps humain dans le contrat de travail*, Dr. ouvrier 1994. 173.

⁶²³S. Salon, J.-C. Savignac, *La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et la fonction publique*, AJDA 2002. 439 ; A. Taillefait, *Les agents non titulaires de droit public*, Encycl. Dalloz coll. Loc., fasc. n° 10710.

⁶²⁴Loi n° 83-634 du 13 juill. 1983 modifiée par Loi n° 2005-843 du 26 juill. 2005, *portant droits et obligations des fonctionnaires*, dite loi Le Pors, art. 6 ter, 6 quinquies, 6 sexies, art. 11 ; Circulaire n° 2007-047 du 27 fév. 2007, *Harcèlement moral au travail*, BOEN, n° 10 8 mars 2007.

⁶²⁵Cons. UE, Directive n° 89/391, 12 juin 1989, prec.

⁶²⁶Ordonnance n°2017-1386, du 22 sept. 2017, art. 1er

des travailleurs dans l'entreprise »⁶²⁷ et les organisations syndicales prônent, dès 2011, la nécessité de renforcer son rôle au sein du milieu du travail, tout en notant qu'il est demeuré en retrait durant des décennies⁶²⁸. Instauré au sein d'entreprises comptant au moins cinquante salariés⁶²⁹, sa mise en place présente un caractère obligatoire, dès lors que ce seuil d'effectifs est atteint durant douze mois consécutifs. Le critère du nombre de travailleurs, induit qu'au sein d'entreprises d'envergures supérieures, dont les effectifs atteignent au moins cinq cents salariés, est envisagé ou imposé l'instauration de plusieurs CHSCT⁶³⁰, alors qu'au sein d'entreprises de taille inférieure aux seuils déterminés, il revient aux représentants du personnel d'exercer de telles missions⁶³¹. Un différentiel s'évince donc, dès son instauration, en fonction de la taille de l'entité dont il s'agit et toutes les entreprises ne sont pas dotées d'une telle instance.

212. Dès 1991, la Cour de cassation reconnaît aux CHSCT, dans le silence de la loi, la personnalité juridique. Est alors affirmé solennellement que les CHSCT institués par l'article L. 236-1 du code du travail alors applicable⁶³² « ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail et sont dotés, dans ce but, d'une possibilité d'expression collective pour la défense des intérêts dont ils ont la charge, »⁶³³. Ainsi, le CHSCT se voit conférer la possibilité de conclure tout contrat, et d'exercer toute action en justice pour la défense de ses intérêts propres⁶³⁴. Pour autant, il demeure doté de moyens relativement limités. En effet, il est notamment dépourvu d'un patrimoine propre, à la grande différence des comités d'entreprises. Dépourvu de budget de fonctionnement, le législateur a uniquement prévu que le comité dispose des moyens nécessaires à l'exercice de ses missions⁶³⁵ sans plus de précisions. Cette absence de patrimoine propre, conduit le syndicat Force Ouvrière à relever en 2011, que « le CHSCT est un peu le parent pauvre des institutions représentatives du personnel »⁶³⁶.

213. De même, le Professeur Patrice Adam souligne, une année plus tôt, que si le comité est une « instance essentielle, privilégiée », reprenant en cela les termes usités lors de différents accords collectifs d'entreprise, il note que ce ne sont que « des mots importants mais des mots seulement si nulle règle ne confère au CHSCT les 'moyens' d'assumer, d'assurer le rôle central qu'on se (com)plaint à lui

⁶²⁷N. Dedessus-Le-Moustier, L. Lerouge, *Une réflexion syndicale contrastée sur la prévention des risques psychosociaux*, Rev. trav. 2011, p. 627.

⁶²⁸N. De dessus-Le-Moustier, L. Lerouge, *Une réflexion syndicale contrastée sur la prévention des risques psychosociaux*, prec.

⁶²⁹C. trav., Ancien art. L. 4611-1.

⁶³⁰C. trav., Ancien art. L. 4613-4, al. 1.

⁶³¹C. trav., Ancien art. L. 4611-3.

⁶³²C. trav., Ancien art. L. 4611-1 s.

⁶³³Soc. 17 avr. 1991, n° 89-17.993 P; D. 1991. IR 152 ; JCP E 1991. II. 229, note H. Blaise ; Dr. soc. 1991. 516 ; RJS 1991. 314, n°592 ; Dr. ouvrier 1992. p.139.

⁶³⁴Cass. crim., 11 oct. 2005 ; Dr. soc. 2006, p. 43, obs. F. Duquesne ; JCP S 2006, 1166, note A. Martinon ; RJS 2006, n° 56.

⁶³⁵C. trav., Ancien art. L. 4614-9, al. 1.

⁶³⁶N. Dedessus-Le-Moustier, L. Lerouge, *Une réflexion syndicale contrastée sur la prévention des risques psychosociaux*, Rev. trav. 2011, prec.

reconnaître »⁶³⁷. Néanmoins, afin de contrebalancer un tel manque et un déficit de moyens prégnant, le législateur met en place une obligation à la charge de l'employeur de fournir au comité toutes les informations nécessaires à l'exercice de ses missions⁶³⁸. Ainsi, une omission dans ces obligations de la part du chef d'entreprise est de nature à caractériser un délit d'entrave et est susceptible de constituer un trouble manifestement illégal, empêchant le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, de fournir un avis utile conformément aux prérogatives qui sont les siennes⁶³⁹. Plus récemment, la Cour de cassation rappelle, que conformément aux dispositions de l'article L. 4614-9, du code du travail, le CHSCT recevant de l'employeur les moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions, « *n'est [dès lors] pas fondé à décider unilatéralement de l'octroi de moyens supplémentaires* »⁶⁴⁰. Aussi, et alors même qu'il ne dispose pas d'un patrimoine propre, la Cour précise également, qu'il est totalement dépendant de l'employeur, eu égard au fait qu'il ne dispose d'aucun outil juridique lui permettant d'accroître, de manière autonome, les moyens que l'employeur est susceptible de lui refuser.

214. Cependant, le CHSCT a la possibilité, en présence de risques graves pouvant porter atteinte à la santé physique ou mentale des salariés, de faire appel à un expert et peut ainsi s'adjoindre des compétences supplémentaires. Ne manquant pas de susciter un vif débat au sein des prétoires, cette possibilité de recours à l'expertise n'est envisagée que sous l'angle de l'ultime recours. Tel est le cas, lorsque surgit un problème auquel une réponse satisfaisante ne peut être fournie avec les moyens mis à disposition de l'entreprise⁶⁴¹. Il est, par ailleurs nécessaire, qu'existe « *un risque identifié et actuel* »⁶⁴², ou un projet susceptible de modifier les conditions de santé, de sécurité et de travail, et dont l'importance est constatée⁶⁴³. Ainsi, la Cour de cassation⁶⁴⁴ admet que l'expertise représente, dans le cadre du CHSCT, un outil « *de connaissance et d'aide à la décision* »⁶⁴⁵. Pour autant, le recours à un expert obéit à une procédure contraignante⁶⁴⁶ et peut être fortement compromis par le chef d'entreprise.

⁶³⁷P. Adam, *CHSCT et souffrance au travail, Rapports, accords (collectifs) et désaccords (judiciaire)*, Dr. ouvr. Déc. 2010, n°749.

⁶³⁸C. trav., Ancien art. L. 4614-9, al. 1. prec.

⁶³⁹Cass. soc., 25 sept. 2013 : RJS 2013, n° 825 ; G. Loiseau JCP S 2013, p. 1447.

⁶⁴⁰Cass. soc., 22 fév. 2017, n°15-22.392 ; L. Dauxerre, *CHSCT - De l'impossibilité pour le CHSCT de s'octroyer unilatéralement des moyens supplémentaires*, JSCP soc, 28 mars 2017. p. 1102.

⁶⁴¹J. Auroux : JO Sénat, 8 nov. 1982, p. 5283, 1re col. TGI Aix-en-Provence, réf., 5 avr. 1986 : Jurisp. soc. 1986, 499. CA Versailles, 5 juill. 1999 : RJS 1999, n° 1075, CA Nancy, 25 juin 1996 : RJS 1996, n° 1182.

⁶⁴²Cass. soc., 24 nov. 2013, n° 12-15.206 : J.-B. Cottin JCP S 2014, p. 1064.

⁶⁴³Cass. soc. 30 mars 2011, n° 09-68.161 – Cass. soc., 26 oct. 2010, n° 09-12.922 – Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-13.640, D. 2010. 1796 ; obs. M. Véricel, RDT 2011. p. 323.

⁶⁴⁴Cass. soc. 24 oct. 2000, n° 98-18.240, RJS 2001, n° 56 ; sur les pratiques des juges du fond en la matière, V. S. Poncet, *Les conditions de désignation d'un expert par le CHSCT* (2e partie), JS Lamy 2011, n° 301, p. 4.

⁶⁴⁵M. Caron, P.-Y. Verkindt, *La notion de projet important justifiant la demande d'expertise du CHSCT*, Dr. soc. 2012. 383.

⁶⁴⁶V. not. C. trav. art. L. 4614-12, L. 4614-13, R. 4614-6 à R. 4614-19. V aussi. Décret n°82-453 du 28 mai 1982 *relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique*, art. 55.

215. Par ailleurs, à cette époque, les institutions représentatives du personnel suscitent nombre de critiques. D'aucuns voyant dans les fonctions exercées par ces organes, une absence avérée de rôle moteur, notamment s'agissant du CHSCT, lequel se place « *bien souvent – pour ne pas dire toujours – dans une logique de réaction* »⁶⁴⁷. Un tel questionnement, va de nouveau se faire jour avec les *Ordonnances Macron*, remaniant en profondeur ce paysage institutionnel et remettant en cause le rôle joué par de telles instances au sein même de l'administration ou de l'entreprise. C'est particulièrement la thématique de la lutte contre les risques psychosociaux au travail, qui va susciter un regain d'intérêt avec la disparition du CHSCT.

216. Au sein de la fonction publique, coexistent CHSCT et comité technique (CT), deux instances complémentaires, mais concurrentes. En conformité avec l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne⁶⁴⁸, lequel proclame que « *tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité* », ont été instaurées au sein des différentes fonctions publiques, des instances, ayant pour mission d'assurer la préservation de la santé et de la sécurité des agents. Ainsi, en est-il, du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail, dont les origines remontent, pour l'Etat, au décret du 28 mai 1982⁶⁴⁹, et pour la fonction publique territoriale, à la loi du 20 décembre 1978⁶⁵⁰, et qui va subir dès 2012 de profonds changements suite à la signature du protocole d'accord en 2009⁶⁵¹ sur la santé et la sécurité au travail. Dans le cadre de cet accord, est actée la transformation des comités d'hygiène et de sécurité, en comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), mais est également prônée l'évolution du rôle des agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, la mise en place d'un document unique d'analyse des risques et la prise en compte des risques psychosociaux. Cet engagement, envisage une série de quinze actions, organisées autour de trois axes, dont le premier est relatif aux « *[i]nstances et acteurs opérationnels compétents en matière de santé et sécurité au travail* ». Ce protocole donne lieu à l'adoption de la loi du 5 juillet 2010 et du décret du 3 février 2012⁶⁵², textes ayant contribué à remanier le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail, notamment en élargissant ses compétences sur le modèle des CHSCT hospitaliers⁶⁵³. Comme son homologue

⁶⁴⁷A. Fabre, *Qualité de vie au travail et institutions représentatives du personnel : une articulation à construire*, Dr. soc. 2015. 134.

⁶⁴⁸Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf

⁶⁴⁹Décret n°82-453 du 28 mai 1982, *relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique*, prec.

⁶⁵⁰Loi n°78-1183 du 20 déc. 1978, *complétant les dispositions du code des communes en vue d'instituer des comités d'hygiène et de sécurité*, prec.

⁶⁵¹Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/archives/home20111012/article1599.html>

⁶⁵²Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010, *relative à la rénovation du dialogue social*, JO 6 juill. 2010, n°0154, p. 12224., Décret n° 2012-170 du 3 fév. 2012, *modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale*, JO 5 fév. 2012, n°0031.

⁶⁵³Décret n° 2011-77428 juin 2011, *relatif aux CHSCT de la fonction publique de l'État*, JO 30 juin 2011, texte n° 49., Décret n° 2012-170, 3 fév. 2012, *relatif aux CHSCT de la fonction publique territoriale*, JO 5 fév. 2012, texte n° 6.

privé, le CHSCT est instauré dans les collectivités territoriales en fonction des effectifs présents, et de la nature du risque professionnel rencontré. Depuis la loi du 5 juillet 2010, les collectivités ou établissements occupant un effectif d'au moins 50 agents, sont tenus de créer un CHSCT, le risque étant interprété au sein de la jurisprudence administrative et dans le cas d'établissements facultatifs, comme constituant un critère alternatif du premier (les effectifs). Pour autant, un tel conditionnement des CHSCT aux effectifs en présence, induit, dans les collectivités territoriales de petite taille, l'absence d'instance dévolue aux risques professionnels susceptibles de survenir. Dépourvu depuis 2010 de caractère paritaire⁶⁵⁴, le CHSCT est institué par délibération de l'organe délibérant de la collectivité, ou de l'établissement, lequel détermine après avis du comité technique, le nombre, le siège et les compétences des CHSCT⁶⁵⁵. Tout comme en droit du travail, le CHSCT institué au sein de l'administration publique, a la possibilité de recourir à un expert agréé, lorsqu'existent des risques graves, révélés ou non, par un accident de service ou par un accident du travail, mais aussi en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, et en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail⁶⁵⁶. L'autorité territoriale a toujours la possibilité de refuser la désignation de l'expert sollicitée par le comité, mais doit, en pareille situation, motiver substantiellement sa décision⁶⁵⁷. Le président du comité, à son initiative ou à la demande des représentants du personnel, a également la possibilité de convoquer des experts, afin qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour, ou de faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée⁶⁵⁸. Aux côtés du CHSCT, cohabite le comité technique (CT), consacré au sein de l'article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires. Il est généralement institué au sein de chaque département ministériel, s'agissant de la fonction publique d'Etat⁶⁵⁹, alors qu'au sein de la fonction publique territoriale, il en existe un dans chaque collectivité employant au moins 50 agents et un auprès de chaque centre de gestion⁶⁶⁰. Les comités techniques exercent leurs missions essentiellement sur le champ consultatif inhérent à l'organisation et au fonctionnement des services, aux évolutions des administrations ayant un impact sur le personnel, aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y

⁶⁵⁴G. Loiseau, L. Pécaut-Rivolier et P.-Y. Verkindt, *Le guide du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail* : Dalloz, coll. « Guides Dalloz », janv. 2015.

⁶⁵⁵Loi n°84-53 du 26 janv. 1984, art. 33.

⁶⁵⁶C. trav., art. R. 4614-6. – Décret n°85-603 du 10 juin 1985, *relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale*, JO du 30 mai 1982, art. 42., CE 20 déc. 2017, *Synd. National des agents des douanes-CGT*, n°410381.

⁶⁵⁷Décret n°85-603 du 10 juin 1985, prec. art. 4.

⁶⁵⁸Décret du 10 juin 1985 prec. art. 60.

⁶⁵⁹Loi n°84-16 du 11 janv. 1984 *portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat*, JO du 12 janv. 1984, art. 15 ; Décret n°2011-184 du 15 fév. 2011 *relatifs aux comités techniques dans les administrations et établissements publics de l'Etat*, JO n°0040 du 17 fév. 2011.

⁶⁶⁰Loi n°84-53 du 26 janv. 1984 *portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale* prec. art. 32 et 33 ; Décret n°85-565 du 30 mai 1985 *relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics*, JO du 2 juin 1985.

afférent, à la formation, à l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle⁶⁶¹. Pour autant, il lui arrive également d'avoir à connaître de questions intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Tel est notamment le cas, lorsqu'aucun comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail, n'a été instauré dans l'administration concernée. Ainsi l'article 33-1 de la loi du 26 janvier 1984, précise que « *dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de cinquante agents, les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont exercées par le comité technique dont relèvent ces collectivités et établissements* ». Par ailleurs, il a également la possibilité d'examiner les questions dont il serait saisi par le CHSCT, il peut le saisir à son tour, et est destinataire du rapport annuel et du programme annuel de prévention des risques professionnels accompagnés de l'avis formulé par le CHSCT⁶⁶². Enfin il a vocation à examiner certains rapports⁶⁶³. C'est pourquoi, l'étude d'impact préalable au projet de loi de transformation de la fonction publique⁶⁶⁴, précise que les frontières entre les compétences respectives des CT et des CHSCT sont parfois floues et qu'ainsi, certaines compétences partagées sont « *source de difficulté pour les employeurs publics* ». Elle ajoute que « *le dialogue social souffre d'une articulation des compétences peu satisfaisante entre les CT et les CHSCT, ce qui se concrétise par des approches insuffisamment intégrées sur les questions collectives liées au fonctionnement du service et aux conditions de travail.* », arguant que « *[c]ette articulation conduit à une forme d'insécurité juridique pour l'employeur public dans la mesure où la ligne de partage n'est pas toujours claire.* ». Ainsi, ce chevauchement existant entre le CHSCT et le CT, n'a pas été sans complexifier le paysage institutionnel au point que certains voient dans la réforme opérée par la loi Dussop⁶⁶⁵, une véritable opération de simplification et de rationalisation du dialogue social⁶⁶⁶, impulsant en cela un véritable phénomène de « *travaillisation* » du droit de la fonction publique⁶⁶⁷. Tout porte donc à croire, que les récentes réformes contribuent à accroître le rapprochement entre le secteur privé et le secteur public, un chevauchement institutionnel se profilant.

217. On doit, également au médecin du travail et au personnel de santé au travail, une place prépondérante dans la préservation de la santé et de la sécurité en milieu professionnel et dans la lutte contre le harcèlement au travail. Conformément aux dispositions contenues au sein de l'article L. 4622-2 du code du travail⁶⁶⁸ « *[l]es*

⁶⁶¹Loi du 26 janv. 1984, prec. art. 33., Loi du 11 janv. 1984, prec. art. 15.

⁶⁶²Loi n°92-675 du 17 juill. 1992, prec. art. 36.

⁶⁶³V. C. Moniolle, *Fonction publique territoriale : organes consultatifs*, *Encyclopédie des collectivités locales*, Chap. 5, folio n°1015, mars 2020.

⁶⁶⁴*Etude d'impact, Projet de loi de transformation de la fonction publique*, 27 mars 2019, http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115b1802_etude-impact.

⁶⁶⁵Loi n°2019-828 du 6 août 2019, de transformation de la fonction publique, JO 7 août 2019 n°0182.

⁶⁶⁶M. Firoud, *Commissions paritaires et comités sociaux : la nouvelle architecture des instances de dialogue social*, AJCT 2019, p. 545.

⁶⁶⁷G. Loiseau, F. Grangé, *Vers une « travaillisation » du droit de la fonction publique ? – Loi n°2019-828*, 6 août 2019, prec. JCP S. 45, 12 nov. 2019, p. 1315.

⁶⁶⁸Modifié par Ordonnance n°2017-171820 déc. 2017, *visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social*, JO déc. 2017, n°0297, art. 1.

services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. ». Ils sont donc, au même titre que le CHSCT, des acteurs de premier plan dans la lutte contre les risques inhérents au travail, et plus particulièrement dans la prise en compte des risques psychosociaux en ce domaine. A ce titre, le code du travail complète, et précise leurs missions, en indiquant qu'ils « 1° [c]onduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ; 2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, (...) ; 3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ; 4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire. ». Ces dispositions communes aux entreprises privées et à la fonction publique, confèrent au médecin du travail un rôle stratégique en matière de prévention, de lutte et de relai auprès de l'employeur, sur les risques encourus par les salariés ou les agents, au sein même de leur espace travail. L'employeur peut, dans le cadre des dispositions textuelles applicables, instaurer un service de santé au travail interne à l'entreprise aux formes plures⁶⁶⁹, lequel est qualifié d'« autonome », mais il peut également décider de recourir à un service externe à l'entreprise dit « interentreprises »⁶⁷⁰. Le rôle préventif du médecin du travail est affirmé avec force par le code du travail⁶⁷¹, lequel se positionne en conformité avec les dispositions d'origine communautaire⁶⁷². Dans le cadre d'un rapport mandaté en 2014, par le Ministère de l'intérieur, le Ministère des affaires sociales et de la santé, le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, et le Ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique, il est fait état, au sein des trois fonctions publiques, « comme dans le secteur privé »⁶⁷³, d'un « déficit de médecins par rapport aux besoins tels que définis par les textes. »⁶⁷⁴, alors même qu'ils sont censés être des acteurs privilégiés dans la prévention du harcèlement et de la violence au travail⁶⁷⁵. Au sein des collectivités territoriales, l'organisation de la médecine préventive peut se faire soit par création d'un service propre, soit par la mise en place d'un service commun à plusieurs collectivités auquel celles-ci ont adhéré, ou enfin, relever du service créé par le centre de gestion⁶⁷⁶. En cela, et pareillement à ce qui peut être mis en place dans le privé, il est possible d'avoir une médecine interne à l'administration, ou bien externalisée, par recours à une entité

⁶⁶⁹C. trav., art. D. 4622-1.

⁶⁷⁰C. trav., art. D. 4622-14.

⁶⁷¹C. trav., art. L. 4622-3.

⁶⁷²Directive n° 89/391/CEE, 12 juin 1989, *concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail*, prec. p. 1.

⁶⁷³*Rapport sur la médecine de prévention dans les trois fonctions publiques*, sept. 2014, http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/Medecine_Prevention_rapport_.pdf

⁶⁷⁴*Ibid.* p. 5.

⁶⁷⁵ANI 26 mars 2010, *sur la violence et le harcèlement au travail*, étendu par l'Accord du 23 juill. 2010. *Portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail*, JO 31 juill. 2010, n°0175, p. 14192.

⁶⁷⁶Loi n°84-53 du 24 janv. 1984, prec. art. 108-2., Décret n°85-60310 juin 1985, prec. art. 11.

compétente en la matière. Par ailleurs, à côté des médecins du travail, également nommé médecin de prévention, et de leurs équipes, existent au sein de la fonction publique, des assistants et conseillers de prévention⁶⁷⁷. Instaurés suite à l'accord du 20 novembre 2009, sur la santé et la sécurité au travail⁶⁷⁸, ces acteurs seraient selon l'ANI du 26 mars 2010⁶⁷⁹, des intervenants privilégiés de la prévention du harcèlement et de la violence au travail.

218. Les négociations collectives et à travers elles l'intervention syndicale, sont apparues dans le paysage institutionnel français comme des outils participant à la lutte contre les risques psychosociaux. Déjà, le Conseil Constitutionnel dans sa décision du 6 novembre 1996, affirmait que les alinéas 6 et 8, du Préambule de la Constitution de 1946 « confèrent aux organisations syndicales vocation naturelle à assurer, notamment par la voie de la négociation collective, la défense des droits et intérêts des travailleurs »⁶⁸⁰. Durant des décennies le mouvement syndical a semblé favoriser l'emploi, les revendications salariales, ainsi que la dénonciation des risques physiques, privilégiant un traitement financier des maux du travail plutôt qu'une remise en question du contenu et de l'organisation du facteur travail. Dans les années 1970, en lien avec des changements importants touchant l'organisation du travail, se développent de lourds conflits remettant en cause les mauvaises conditions de travail, les tâches parcellisées ou bien l'intensification du travail. Dans un tel contexte, les organisations syndicales, confrontées à un mouvement intégrant l'aspect qualitatif des conditions de travail dans leurs revendications, vont tenter de répondre aux attentes alors prônées par les travailleurs. Ce ne sera que dans les années 1990, avec l'apparition de la notion de souffrance⁶⁸¹, ou de mal être au travail, que les politiques publiques vont se saisir de cette question et qu'elle va devenir un véritable enjeu syndical. A partir de cette période, les RPS⁶⁸², dont le harcèlement fait partie, vont occuper une place de choix dans le débat public et au sein des négociations collectives de travail⁶⁸³. Les organisations syndicales vont donc, au sein de l'entreprise ou de l'administration publique, se forger une place en matière de lutte contre le harcèlement au travail. Le dialogue social, renvoyant à un ensemble d'institutions, de procédures, et de pratiques permettant de résoudre à travers différentes formes d'échanges, (qu'il s'agisse de concertation ou de négociations), des contradictions existantes dans la défense des intérêts entre employeurs et travailleurs, va s'immiscer et faire son entrée dans la sphère

⁶⁷⁷Décret du 10 juin 1985, prec. art. 4.

⁶⁷⁸Accord, 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/archives/home20111012/article1599.html>. prec.

⁶⁷⁹ANI 26 mars 2010 sur la violence et le harcèlement au travail, prec.

⁶⁸⁰Cons. const., 6 nov. 1996, n° 96-383 DC, D. 1998. 152, chron. B. Mathieu, obs. J. Trémeau ; Dr. soc. 1997. 25, note M.-L. Morin ; RTD civ. 1997. 785, obs. R. Libchaber, Dr. ouvrier 1996. 479, note G. Lyon-Caen.

⁶⁸¹V. not. C. Dejours, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Seuil, 1998.

⁶⁸²P. Legeron et P. Nasse, *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, Doc. fr., 2008.

⁶⁸³V. not. *Le Conseil national de la CFDT (21-22 oct. 2009) orienté vers « une stratégie de proximité et de résultat »*, le 49^e congrès de la CGT (7-11 déc. 2009) ou celui de la CFE-CGC (17-19 févr. 2010), cités par C. Delmas, *Mobilisation syndicale et expertise en matière de risques psychosociaux*. L'observatoire du stress et des mobilités forcées à France Telecom, La Revue de l'Ires, n° 74, 2013. 158.

publique. L'objectif de bien-être du salarié ou de l'agent s'impose alors, et semble déplacer l'attention vers l'effet du travail sur la santé. Il est vrai que le dialogue social qui innerve la sphère travail « *n'est pas une donnée première de la relation de travail en droit de la fonction publique* »⁶⁸⁴, et que les règles inhérentes au statut le contraignent fortement. Cependant, il contribue à participer à une forme de discours démocratique, qui s'est implanté au sein des administrations. L'OIT précise à juste titre, que « *le dialogue social, est un instrument privilégié pour instaurer des démarches de progrès, permettant à la fois d'appliquer la législation existante de façon efficace et d'aborder l'ensemble des questions liées à la promotion du bien-être au travail, tout en abordant les risques et les problèmes spécifiques des branches et des professions* »⁶⁸⁵. Aussi, nombre de groupes ou d'entreprises vont instaurer des normes conventionnelles issues d'un accord entre patronat et syndicats⁶⁸⁶, de tels accords intervenant également au niveau de certaines branches⁶⁸⁷. Au sein de la fonction publique, l'accord du 22 octobre 2013 sur la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique, signé par la Ministre avec les représentants des organisations syndicales et des employeurs publics, constitue un exemple des ententes ayant eu lieu en ce domaine. On trouve également nombre d'accords portant sur la qualité de vie au travail (QVT)⁶⁸⁸, lesquels mettent en exergue la diversité des paramètres entrant dans la notion de bien-être au travail. Par ce nouveau concept, les partenaires sociaux suggèrent la mise en place d'un processus collectif de prévention du mal-être professionnel, ce, alors même que le thème de la prévention de la santé au travail, dont fait partie le harcèlement, semble entrer dans le champ de la négociation collective facultative⁶⁸⁹. Il s'agit ici de dépasser les impasses de la souffrance au travail, afin de repositionner le travail au cœur d'un processus capable d'articuler tout à la fois performance économique et performance sociale. Se mettent en place un certain nombre d'actions et d'acteurs allant ancrer l'œuvre syndicale dans les questions de santé en milieu professionnel. Il s'agira, par exemple, de la création des observatoires régionaux de la santé au travail institués par l'accord de refondation sociale du 13 septembre 2000, de la mise en place d'un Observatoire de la santé mentale, ou encore de l'instauration de l'Agence de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail - devenue en 2010 l'ANSES -.

⁶⁸⁴S. Niquègue, *Les nouveaux habits du dialogue social*, RFDA 2020. 276.

⁶⁸⁵OIT, *projet de recueil de directives pratiques sur la violence et le stress au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène*, 2003, point 1.4.5, et point 5.

⁶⁸⁶V. par ex. Société Générale, *Accord sur les conditions de vie au travail à la Société générale*, 30 mars 2015. Cegetel, *Accord sur les conditions de vie professionnelle à Cegetel*, 1er oct. 2003, reproduit dans *Liaisons soc. Quotidien*, 14 avr. 2004, n° 290.

⁶⁸⁷V. par ex. *Accord du 6 juin 2018 des personnels des cabinets d'avocats relatif à la prévention des risques psychosociaux* ; *Accord du 9 févr. 2005 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la répartition pharmaceutique* : *Liaisons soc. Quotidien* 8 juill. 2005, no 14420.

⁶⁸⁸*Accord du 12 juin 2018 de l'hospitalisation privée relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle*. – Thales, *Accord sur la qualité de vie et le bien-être au travail*, 28 mars 2018. – UES Renault Retail Groupe, *Accord sur la qualité de vie au travail*, 16 juin 2014. – Groupe GDF-Suez, *Accord européen relatif à l'amélioration de la qualité de vie au travail*, 27 nov. 2014. – MAIF, *Accord relatif à la qualité des conditions de vie au travail et à la prévention des RPS*, 16 janv. 2014.

⁶⁸⁹C. trav., art. L. 2221-1.

219. On doit également à la loi du 20 juillet 2011⁶⁹⁰ la désignation au sein des entreprises, d'un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels, rôle qui est confié à défaut et « après avis du comité social et économique, aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail »⁶⁹¹. Ces derniers, sont d'ailleurs mis en avant dans le cadre de l'ANI du 10 décembre 2020 conclu par les partenaires sociaux en vue de réformer la santé au travail, transposé au sein d'un texte de portée législative, la loi du 2 août 2021⁶⁹². En effet, les IPRP sont positionnés au centre d'un dispositif, visant à contribuer au développement d'une prévention primaire au sein de l'entreprise, la prévention constituant un enjeu prioritaire dans le domaine de la santé au travail selon l'ANI susvisée. Afin de concrétiser l'ambitieux accord conclu, il est proposé qu'une offre de service articulée notamment autour des services de santé au travail interentreprise – SSTI – devenant les services de prévention, de santé au travail interentreprise - SPSTI – soit instaurée. Elle aura comme objectif de proposer aux entreprises un socle minimum de prestations fondées sur la prévention, le suivi individuel des salariés, et la prévention de la désinsertion professionnelle. A ce nouveau dispositif, une autre instance destinée à renforcer la gouvernance des nouvelles mesures ainsi actées, vient de surajouter aux multiples acteurs intervenant dans le domaine de santé et de la sécurité au travail, par ailleurs, déjà en surnombre, il s'agit du comité national de prévention de la santé au travail – CNPST -. Organe centralisé, il fera partie intégrante du Conseil d'orientation des conditions de travail – COCT- et se verra additionner une entité régionalisée dénommée le Comité régional de prévention de santé au travail – CRPST-.

220. Le 5 septembre 2018⁶⁹³, un nouveau texte de loi est venu compléter ce millefeuille institutionnel déjà bien complexe, en instaurant un acteur susceptible de jouer un rôle dans le domaine du harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes⁶⁹⁴, nouvel intervenant en matière de prévention, et qui peut être nommé soit par le CSE, soit par l'employeur - dans les entreprises comptant plus de 250 salariés – désignation qui est, en pareil cas, laissée au pouvoir discrétionnaire de l'employeur. Dépourvu de moyens propres par les textes qui l'instaure, seul le référent nommé par le CSE, pourra bénéficier des outils dont dispose ce dernier.

⁶⁹⁰ Loi n° 2011-867 du 20 juill. 2011, *relative à l'organisation de la médecine du travail*, JO 24 juill. 2011, p. 12 677 à 12 680, C. trav art. L. 4644-1.

⁶⁹¹ C. trav art. L. 4644-1.

⁶⁹² Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, *pour renforcer la prévention en santé au travail*, JO n°0178 du 3 août 2021. V. aussi. AN, *Proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail*, n° 3718 déposée le 23 décembre 2020, Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 *pour renforcer la prévention en santé au travail*, JO n°0178 du 3 août 2021.

⁶⁹³ Loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, JO n°0205 du 6 sept. 2018.

⁶⁹⁴ V. not. J. Cadot, A.-M. Skuratko, *[Le point sur...] Référents harcèlement sexuel et agissements sexistes : illustrations conventionnelles*, La lettre juridique, Lexbase, n°861, 8 avr. 2021.

221.Complexe, ce système mis en place, dans lequel s'enchevêtre nombres de professionnels de la santé au travail, peine à montrer sa pleine efficacité lorsque se manifestent des agissements constitutifs de harcèlement. Il semble même que les actions qu'ils conduisent dans le domaine de la prévention et de la lutte contre le harcèlement au travail, s'avèrent insuffisants.

B.Des compétences et des moyens insuffisants

222.Certains acteurs intervenant dans la prévention et la lutte contre le harcèlement au travail, présents en entreprise ou au sein des administrations publique, ont une place majeure et sont censés jouer un rôle de premier plan en ce domaine.

223.Au premier chef de ce dispositif, et tel que cela vient d'être abordé, on trouve le CHSCT, remplacé récemment par la Commission santé et sécurité au travail (a), auquel s'adjoint la médecine préventive et les syndicats, également très actifs en la matière (b).

a.Le CHSCT un acteur de premier plan

224.Le CHSCT, était, jusqu'à il y a peu un acteur aux caractéristiques communes, entre la fonction publique et le secteur privé. Cette instance représentative du personnel, interne à l'entreprise, comme à l'entité administrative, jouait un rôle majeur en matière de prévention des risques sociaux et psychosociaux. Pour autant, si le secteur public s'est hautement inspiré du droit du travail en ce domaine, cette analogie trouve ses limites dans les particularismes existants au sein de l'administration publique, conférant à cet acteur certaines spécificités. Doté d'un rôle à la fois préventif, consultatif⁶⁹⁵ et ayant vocation à alerter l'employeur sur les situations de danger grave et imminent⁶⁹⁶, le CHSCT s'est forgé au fil des années une place centrale dans le processus de négociation et de discussion, en matière de qualité de vie au travail et de lutte contre les risques professionnels. Pouvant proposer notamment des actions de prévention en matière de harcèlement moral, sexuel, ou d'agissements sexistes, ses prérogatives sont définies à l'article L. 1142-2-1, du code du travail⁶⁹⁷, lequel en a fait un acteur central dans une lutte contre le harcèlement.

225.Comme le soulignaient Monsieur Loïc Lerouge et le Professeur Verkindt, « *le rôle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail était plus que jamais d'actualité. Il serait pour le moins paradoxal de mettre en cause son existence au moment même où la préparation du plan de santé au travail 3 affirme la centralité*

⁶⁹⁵C. trav., art. L. 4612-8-1, C. trav., art. L. 4612-9, C. trav., art. L. 4612-10, C. trav., art. L. 4612-12.

⁶⁹⁶C. trav., art. L. 4131-2 et L. 4132-2.

⁶⁹⁷C. trav., art. L. 4612-3, modif. par la loi Travail n° 2016-1088 du 8 août 2016.

de la santé dans le travail et où l'institution s'implante dans les fonctions publiques d'État et territoriale. ». ⁶⁹⁸, affirmant, en cela le rôle majeur joué par cette institution, en matière de protection de la santé des travailleurs dans l'entreprise ⁶⁹⁹. Les juges du Quai de l'Horloge ont également contribué à la manifestation de ce rôle éminemment important, notamment à travers l'affirmation de l'obligation de sécurité de résultat, dont était encore hier débiteur l'employeur ⁷⁰⁰. Mis en lumière, via les contentieux développés en matière de recours ou de non-recours à l'expertise ⁷⁰¹, le rôle joué par le CHSCT dans le dispositif de protection de la santé physique et mentale des travailleurs s'est affiné. En effet, conformément aux dispositions contenues au sein de l'article L. 4614-12 du code du travail, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé soit « lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement » ⁷⁰², soit « en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » ⁷⁰³. De fait, le débat judiciaire a très vite porté sur les notions de « risque grave » et de « projet important », ces deux notions méritant d'être éclaircies et précisées. Tout d'abord, la Cour a affirmé que le recours à l'expert par le CHSCT devait être motivé ⁷⁰⁴ et a, par une décision du 25 novembre 2015, ajouté que le CHSCT ne disposant pas d'un droit général à l'expertise, le risque grave se devait d'être préalable et objectivement constaté ⁷⁰⁵. Au cours des jurisprudences, le « risque grave » a été clarifié par le juge judiciaire, lequel considère que le recours à l'expertise est rendu nécessaire par la survenance d'un accident mortel, sans cause apparente ⁷⁰⁶, et au regard « des différents éléments relatifs aux mesures de protection et aux consignes de sécurité en discussion entre les parties » ⁷⁰⁷, ou bien, par la survenance « d'un projet important au sens de l'article L. 4616-12-2° du Code du travail justifiant le recours à l'expertise » ⁷⁰⁸. Selon la jurisprudence, sera qualifié d'« importance », un projet impactant un nombre significatif de salarié ⁷⁰⁹, et produisant des effets sur leur

⁶⁹⁸L. Lerouge, P-Y Verkindt, *Sauvegarder et renforcer le CHSCT : un enjeu majeur de santé au travail*, Dr. Soc., 2015. 365., L. Lerouge, *Le rôle primordial du CHSCT en matière de prévention des risques professionnels*, Rev. trav. 2008. p. 111.

⁶⁹⁹L. Lerouge, P-Y Verkindt, *Sauvegarder et renforcer le CHSCT : un enjeu majeur de santé au travail*, prec.

⁷⁰⁰Cass. soc. 21 juin 2006, D. 2006. Jur. 2831, note M. Miné ; RDT 2006. 245, obs. P. Adam ; L. Leblanc, *Harcèlement moral. Responsabilité personnelle du salarié et obligation de résultat de l'employeur*, RJS 8-9/06, p. 670.

⁷⁰¹Cass. soc. 21 juin 2016, n°15-12.809 ; Cass. soc. 12 juill. 2016, n°15-16.337 ; Cass. soc. 21 juin 2016, n°14-29.745., Rev. trav. 2016. p. 629.

⁷⁰²V. Loi n° 82-1097 du 23 déc. 1982 qui crée les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et n'envisage alors le recours à l'expert que dans l'hypothèse de la survenance d'un risque grave.

⁷⁰³Issu de la loi n° 91-1414 du 31 déc. 1991 modifiant le Code du travail et le Code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité au travail.

⁷⁰⁴Cass. soc. 14 nov. 2013, n° 12-15.206, v. F. Signoretto, *L'expertise du CHSCT : un droit conditionné*, RDT 2014. 198.

⁷⁰⁵Cass. soc. 25 nov. 2015, n° 14-11.865, D. 2015. 2508.

⁷⁰⁶Cass. soc. 21 juin 2016, n° 15-12.809.

⁷⁰⁷*Ibid.*

⁷⁰⁸Cass. soc. 21 juin 2016, n°14-29.745.

⁷⁰⁹Cass. soc. 10 fév. 2010, n° 08-15.086, RDT 2010. 380, obs. M. Vericel : nombre insuffisant de salariés touchés par la mesure.

sécurité, leur santé ou leurs conditions de travail⁷¹⁰. Ils vont, *a contrario*, déduire de « l'absence d'incident précis, le caractère stable de l'absentéisme sans rapport avec une situation de travail commune à l'ensemble des salariés, le caractère isolé des troubles de santé de deux salariés, ainsi que la prise en charge spécifique des difficultés rencontrées par un troisième en situation de handicap, (...) et enfin l'inexistence d'éléments objectifs susceptibles de caractériser un risque avéré présent, actuel et identifié »⁷¹¹, l'absence de « risque grave » et ainsi confirmer l'appréciation faite par les juges du fond, du rejet de la décision d'un CHSCT de recourir à une expertise. Si nombre d'acteurs s'accordent à dire, que le recours à une expertise extérieure, présente un intérêt et une utilité indéniable dès lors qu'elle est qualitative⁷¹², il convient de noter qu'un tel recours est fortement encadré et limité, ce qui peut, sous certains aspects, remettre en cause une telle procédure.

226. Le rôle important du CHSCT en matière de risques psychosociaux au travail s'est également imposé, par un changement dans la perception qu'ont les acteurs de l'entreprise de cette institution. C'est à travers une approche désormais collective des questions de santé au travail⁷¹³, avec en tête, l'employeur comme premier garant du bien-être au travail, que s'est développée une démarche préventive du risque au sein de l'entreprise. Dans le cadre de cette démarche, l'employeur se doit de solliciter les services de santé au travail, dont le CHSCT fait partie, afin de prévenir tout risque induit par la mise en œuvre d'une politique managériale. Par son droit à consultation, le CHSCT a toute légitimité pour apporter à l'employeur des éclairages, préalablement à la mise en œuvre de nouvelles organisations du travail potentiellement pathogènes. Comme l'affirme le Professeur Marion Del Sol, « la pérennité et le développement de l'entreprise dépendent du degré d'implication et de coopération de ceux qui y travaillent »⁷¹⁴, soulignant en cela la nécessité impérieuse pour l'employeur, et les instances représentatives du personnel, de travailler en totale collaboration en créant « les conditions d'un dialogue social constructif »⁷¹⁵. Certains auteurs, iront jusqu'à affirmer que le CHSCT est la « caisse de résonance des mutations profondes qui traversent le droit de la santé au travail »⁷¹⁶, en ce qu'il est essentiellement axé sur la prévention et la préservation de la santé mentale des travailleurs. Aujourd'hui, le CSE sera consulté sur les conditions d'emploi des travailleurs dans l'entreprise⁷¹⁷, en particulier sur les mesures de prévention du harcèlement mise en place par l'employeur⁷¹⁸. Il pourra également proposer des actions en matière de prévention du harcèlement moral et

⁷¹⁰Cass. soc. 14 fév. 2001, n° 98-21.438, RJS 6/2001, n° 754.

⁷¹¹Cass. soc. 12 juillet 2016, n° 15-16.337.

⁷¹²V., par ex., P.-Y. Verkindt, *Le CHSCT au milieu du gué*, Rapport remis au ministre du travail, févr. 2014 ; G. Loiseau, *L'expertise CHSCT*, RJS 6/16, p. 421 ; J.-B. Cottin et E. Lafuma, *CHSCT : quel contrôle de l'expertise ?* RDT 2013. 379

⁷¹³M. Del Sol, *Les décisions et pratiques managériales à l'épreuve du droit à la santé au travail*, RDSS 2013.868.

⁷¹⁴M. Del Sol, *Les décisions et pratiques managériales à l'épreuve du droit à la santé au travail*, prec.

⁷¹⁵*Ibid.*

⁷¹⁶S. Guesdes da Costa, E. Lafuma, *Le CHSCT dans la décision d'organisation du travail*, Rev. trav. 2010. 419.

⁷¹⁷C. trav., art. L. 2312-8.

⁷¹⁸V. Circulaire DGT 2012-14, 12 nov. 2012.

sexuel⁷¹⁹, alors que les nouvelles dispositions du code du travail ne prévoient pas d'information du Comité sur les cas de harcèlement. Tout comme le CHSCT il pourra faire appel à un expert rémunéré par l'employeur⁷²⁰ en présence d'une situation de harcèlement révélant un risque grave pour la santé du personnel⁷²¹. Pour autant, il semble se placer bien en deçà de son prédécesseur dans nombre de domaines. Malgré l'adoption de la loi du 2 août 2021⁷²², laquelle tend à promouvoir le CSE et plus particulièrement sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) – se substituant à l'actuel CHSCT – notamment dans son rôle de conseil et d'appui auprès de l'employeur⁷²³, il semble que la crise de la COVID 19, ait montré les failles de ce nouveau système⁷²⁴.

227. Au sein des administrations publiques, le CHSCT partage jusqu'en 2022 ses missions avec le comité technique. Tel est le sens des dispositions contenues au sein de l'article 33-1 de la loi du 26 janvier 1984⁷²⁵, lequel précisait avant la loi *Dussop*, que « [d]ans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de cinquante agents, les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont exercées par le comité technique dont relèvent ces collectivités et établissements. ». Contribuant à la protection de la santé physique et mentale des agents, à l'observation des prescriptions légales prises en ce domaine et amené à rendre des avis, d'aucun voient dans cette instance un « acteur déterminant » de la prévention des risques psychosociaux et de la préservation de la santé au travail en droit de la fonction publique⁷²⁶. Doté de véritables missions destinées à en faire un acteur contribuant à la protection de la santé physique et mentale des agents⁷²⁷, il intervient également en matière de prévention des risques professionnels et est doté d'un pouvoir d'alerte⁷²⁸ et d'enquête⁷²⁹. Pour autant et tel que souligné précédemment, il existe un déficit de lisibilité inhérent au fait qu'il revient au comité technique, en l'absence de CHSCT d'assurer ses missions, générant comme en atteste le Livre blanc sur le dialogue social dans la fonction publique « *des risques de chevauchement et des problèmes d'articulation entre le CHSCT et le CTE sur les questions d'organisation du travail.* »⁷³⁰. En effet, l'article 47 du décret

⁷¹⁹C. trav., art. L. 2312-9.

⁷²⁰C. trav., art. L. 2315-94.

⁷²¹V. not. CA Paris, 14e ch. B, 31 mars 2006, n° 05/19203.

⁷²²Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, prec.

⁷²³V. not. *La proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail est définitivement adoptée*, Liaison soc. actualité, n°18357, 29 juill. 2021.

⁷²⁴V. *CSE, acteur majeur dans la protection de la santé et de la sécurité au travail*, Les cahiers du DRH, Lamy, n°288, 1er juill. 2021.

⁷²⁵Loi n°84-53, du 26 janv. 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, JO 27 janv. 1984, p. 441.

⁷²⁶F-X Fort, *La protection du fonctionnaire face aux risques psychosociaux*, JCP A, n° 8, 27 fev. 2017, p.2061.

⁷²⁷Décret n°85-603 du 10 juin 1985, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale art. 38, JO 18 juin 1985 p. 6710.

⁷²⁸Décret n°2000-542 du 16 juin 2000, modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, JO 20 juin 2000, n°141, p. 9249.

⁷²⁹Décret n°85-603 du 10 juin 1985, prec. art. 41.

⁷³⁰*Livre blanc sur le dialogue social dans la fonction publique*, 22 janv. 2002, <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/024000051.pdf>

du 28 mai 1982⁷³¹, pris pour l'application de l'article 16 de la loi du 11 janvier 1984, souligne, dans sa rédaction issue du décret du 28 juin 2011⁷³², que les comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail exercent leurs missions « *sous réserve des compétences des comités techniques* ». L'étude d'impact précitée, affirme que les moyens d'action des CHSCT sont de deux ordres, « *d'une part, une compétence consultative (en particulier, projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, projet important d'introduction de nouvelles technologies, rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et programme annuel de prévention (PAP) des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail)* » et, « *d'autre part, des pouvoirs d'intervention concrets (visites de locaux, enquêtes sur les accidents de services, de travail et les maladies professionnelles, demande de recours à l'expertise en cas de risque grave ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou de travail)* »⁷³³. Dès 2014, le Conseil d'Etat, amené à se prononcer sur l'articulation des attributions du comité technique, avec celles du CHSCT, estime alors que la consultation du CHSCT est facultative, lorsqu'une question relève du champ de compétence des deux instances⁷³⁴. Dans cette espèce, la haute juridiction administrative précise, dans un considérant de principe, « *qu'il résulte de ces dispositions qu'une question ou un projet de disposition ne doit être soumis à la consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail que si le comité technique ne doit pas lui-même être consulté sur la question ou le projet de disposition en cause ; que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne doit ainsi être saisi que d'une question ou projet de disposition concernant exclusivement la santé, la sécurité ou les conditions de travail ; qu'en revanche, lorsqu'une question ou un projet de disposition concerne ces matières et l'une des matières énumérées à l'article 34 du décret du 15 février 2011, seul le comité technique doit être obligatoirement consulté* », et de compléter en ajoutant « *que, ce comité peut, le cas échéant, saisir le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de toute question qu'il juge utile de lui soumettre ; qu'en outre, l'administration a toujours la faculté de consulter le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.* »⁷³⁵. Les juges du Palais Royal affirment ainsi, que le CHSCT n'a vocation à intervenir, que dans le domaine de la santé au travail, et ne sera saisi, par principe, que de questions, de projets, ou de dispositions, concernant exclusivement ce domaine. Pour autant, lorsqu'une question ou un projet concerne les matières susvisées et l'une des matières énumérées à l'article 34 du décret du 15 février 2011, seul le comité technique doit être obligatoirement consulté, étant entendu que ledit comité

⁷³¹Décret n° 82-453 du 28 mai 1982, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, JO 30 mai 1982, p. 1737.

⁷³²Décret n° 2011-774 du 28 juin 2011, portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, JO 30 juin 2011, n°0150.

⁷³³Etude d'impact, *Projet de loi de transformation de la fonction publique*, 27 mars 2019, prec.

⁷³⁴CE 2 juill. 2014, n° 367179, *Assoc. Autonome des parents d'élèves de l'école Emile Glay*, Lebon ; AJDA 2014.1353., A. Legrand, *ibid.* 2006.

⁷³⁵*Ibid.*

a toujours la possibilité de saisir le CHSCT de toute question qu'il juge utile de lui soumettre. De fait, et comme cela a pu être souligné, les consultations conjointes des deux instances sont légion, générant un risque contentieux induit du fait même de cette double consultation⁷³⁶.

228. Au rôle pour le moins majeur joué par le CHSCT, s'adjoint celui pris en charge par la médecine préventive au travail, présente à la fois au sein de l'entreprise et de l'administration publique, auquel s'adjoint celui joué par les syndicats professionnels.

b. Le rôle de la médecine préventive et des syndicats en matière de risques psychosociaux

229. Les services de la santé au travail, jouent un rôle éminemment préventif, ayant pour mission exclusive, d'éviter toute dégradation de la santé des travailleurs, qu'elle soit physique ou psychique. Composés d'intervenants en prévention des risques professionnels, d'infirmiers, de collaborateurs médecins, et d'internes en médecine du travail, les services de santé au travail ont vocation à « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail »⁷³⁷. Afin d'assurer une telle protection, ils ont pour mission de conseiller « les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, (...) de prévenir le harcèlement sexuel ou moral »⁷³⁸, d'assurer « la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge »⁷³⁹, de participer et de contribuer « au suivi et (...) à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire »⁷⁴⁰. Parmi les acteurs présents au sein des services de la santé au travail, le médecin du travail présente, conformément à l'article L. 4622-3, du code du travail, un rôle « exclusivement préventif et non curatif »⁷⁴¹. Sa mission essentielle consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur activité professionnelle, principalement « en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé, ainsi que tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers, évoluant dans l'environnement immédiat de travail »⁷⁴². Plus particulièrement, le médecin, a, au-delà d'une approche individuelle de la santé au travail inhérente au suivi qu'il effectue auprès des agents, ou des salariés, une approche plus générale et plus collective de la problématique de

⁷³⁶ M. Firoud, *Commissions paritaires et comités sociaux : la nouvelle architecture des instances de dialogue social*, AJCT 2019. p. 545.

⁷³⁷ C. trav., art. L. 4622-2.

⁷³⁸ *Ibid.*

⁷³⁹ *Ibid.*

⁷⁴⁰ *Ibid.*

⁷⁴¹ V. *Quelles sont les missions du médecin du travail ?* Lamy Santé, sécurité et conditions de travail au quotidien, avr. 2021.

⁷⁴² C. trav., art. L. 4622-3.

santé au travail⁷⁴³. Il est, en cela, un partenaire de choix du chef d'entreprise, dans la mise en œuvre d'une réforme, ou d'une politique, mais également un conseil auprès des travailleurs et des instances représentatives du personnel. En effet, partenaire du CHSCT, ses préconisations doivent lui être transmises ou à défaut, être communiquées à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, au médecin inspecteur du travail, ou aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale⁷⁴⁴.

230. Relevant que « [l]a prévention primaire reste aujourd'hui insuffisante, la culture de la prévention n'est, la plupart du temps, intégrée ni par les entreprises ni par les travailleurs »⁷⁴⁵, mais également que « [l]e système manque d'indicateurs fiables, la traçabilité des expositions professionnelles reste aléatoire, le partage de données de santé lacunaire et le cloisonnement avec la santé publique pérenne »⁷⁴⁶, le Professeur Fantoni-Quinton, jette un regard critique, à la fois sur le système en place, mais également sur le rapport Lecocq⁷⁴⁷, ayant conduit à réformer en profondeur les instances représentatives du personnel. Le Professeur, souligne ainsi, la nécessité de « reconsidérer l'omniprésence en santé au travail d'une approche trop individualisée en réformant, le suivi de santé systématiquement pour tous les salariés »⁷⁴⁸. Mettant en exergue une démarche encore trop particulière et individualisée de sa mission, elle prône un positionnement plus global du rôle du médecin du travail, rejoignant pleinement les fonctions préventives qui lui sont dévolues et l'inscrivant dans une dynamique de fond et d'expertise, conforme à ses missions premières. Une telle approche, induit un décloisonnement entre santé au travail et système de santé publique, mais également une refonte des missions premières de la médecine au travail. Ainsi, s'il est avéré que son maintien est nécessaire, tant sa spécificité ne peut être palliée par aucune autre instance, notamment par le médecin généraliste, il est également certain que son activité ne doit pas être dissociée du système de santé global, une interaction davantage poussée entre les différents professionnels de santé, semblant essentielle, afin de rendre plus efficace l'action menée en matière de RPS au sein de l'entreprise. Par ailleurs, sur le terrain de la preuve, la question du certificat médical établi par le médecin du travail dans le cadre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, a suscité une certaine remise en question de la place et du rôle de ce professionnel de santé. En effet, et comme d'aucuns le soulignent au sujet du lien fait par certains professionnels de santé, entre une pathologie et des conditions de travail, induisant « un contentieux en expansion devant les chambres disciplinaires de l'Ordre des médecins »⁷⁴⁹, la « simple menace d'une action pour faute

⁷⁴³S. Fantoni-Quinton, *Le rapport Lecocq, une opportunité pour repenser la place de la médecine du travail dans le système de santé au travail de demain*, Dr. soc. 2019. p.160.

⁷⁴⁴C. trav. art. L. 4624-3.

⁷⁴⁵S. Fantoni-Quinton, *Le rapport Lecocq, une opportunité pour repenser la place de la médecine du travail dans le système de santé au travail de demain*, prec.

⁷⁴⁶*Ibid.*

⁷⁴⁷C. Lecocq, 28. août 2018, *Rapport sur la santé au travail*, <https://www.gouvernement.fr/partage/10452-rapport-de-mme-charlotte-lecocq-sur-la-sante-au-travail>.

⁷⁴⁸S. Fantoni-Quinton, *Le rapport Lecocq, une opportunité pour repenser la place de la médecine du travail dans le système de santé au travail de demain*, prec.

⁷⁴⁹P. Adam, *Médecins du travail : le temps du silence ?* Dr. soc. 2015. p.541.

déontologique serait de nature à dissuader les médecins du travail d'établir le rapport entre la dégradation de l'état de santé du salarié et celle de ses conditions de travail »⁷⁵⁰. Ainsi, face à la problématique de souffrance au travail, et plus particulièrement à celle de harcèlement, et alors même que la Cour de Cassation⁷⁵¹ tend à sanctionner les employeurs n'ayant pas suivi les préconisations du médecin du travail, il semble avéré qu'une forme de « muselage » sous-jacent de ce professionnel existe, et s'avère incompatible avec « son statut d'acteur privilégié de la lutte contre les risques psychosociaux »⁷⁵². De plus, le Conseil national de l'ordre des médecins, adopte une posture qui tend à considérer que « [l]e médecin doit se garder d'attribuer la responsabilité des troubles de santé, physiques ou psychiques, constatés, au conflit [...] professionnel dont le patient lui a fait part. [...] Il n'a pas plus à authentifier, en les notant dans le certificat sous forme de « dire du patient »⁷⁵³. Ce point de vue est pour le moins antinomique, avec le rôle même que doit jouer le médecin du travail, mais aussi avec une véritable politique de lutte efficace contre le harcèlement en milieu professionnel nécessaire, à la fois au sein du secteur public, et au secteur privé.

231. En droit de la fonction publique, le médecin de prévention appartient au service de médecine préventive (SMP), dont le rôle a été consacré par les textes applicables en son sein⁷⁵⁴. Le SMP joue un rôle essentiel en matière d'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services, de surveillance médicale des agents tout au long de leur activité, de conseil auprès de l'administration, de ses agents et de leurs représentants en matière notamment d'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services et de protection des agents contre l'ensemble des nuisances et risques d'accidents de service, ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Il est consulté par l'autorité administrative, en particulier sur les mesures destinées à améliorer l'hygiène générale des locaux, et la prévention des accidents et des maladies professionnelles. Plus spécialement dans les administrations territoriales, des assistants et conseillers de prévention⁷⁵⁵ s'adjoignent au médecin de prévention, dans le but d'assister et de conseiller l'autorité territoriale dans la démarche d'évaluation des risques, la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail⁷⁵⁶. Dans une affaire très récente, la Haute juridiction administrative est venue limiter fortement le pouvoir d'action du

⁷⁵⁰ *Ibid.*

⁷⁵¹ Cass. Soc., 23 sept. 2009, n° 08-42.629, Bull. civ. V, n° 189 ; D. 2010. 672, obs. O. Leclerc, E. Peskine, J. Porta, L. Camaji, A. Fabre, I. Odoul-Asorey, T. Pasquier et G. Borenfreund ; Dr. soc. 2010. 80, note J. Savatier ; RDT 2010. 30, obs. M. Véricel-Cass. soc., 16 sept. 2015, n° 13-21.515, NP - Soc., 27 sept. 2017, n° 15-28.605, Cass. soc. 4 nov. 2020, n° 19-11.626.

⁷⁵² *Ibid.*

⁷⁵³ CSP, art. R. 4127-1 ; C. trav., art. R. 4623-4 ; C. Frouin, *La responsabilité déontologique du médecin du travail*, Cah. soc. 2014, n° 268, p. 655.

⁷⁵⁴ Loi n°84-53 du 26 janv. 1984 relative au statut de la fonction publique territoriale, prec. art. 108-1 à 108-4 ; Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, prec. art. 10 et s. ; Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, prec.

⁷⁵⁵ Décret n°85-603 du 10 juin 1985, prec. art. 4.

⁷⁵⁶ *Ibid.* art. 4-1.

médecin de prévention. En effet, bien que reconnaissant sa spécificité et son rôle majeur dans la lutte contre le harcèlement, lequel lui permet d'établir des certificats ou attestations pouvant démontrer une corrélation entre travail et état de santé de l'agent, le Conseil d'Etat affirme qu'il ne peut le faire qu'en considération des constats qu'il opère directement⁷⁵⁷. Or, s'il est avéré que pour établir un lien, entre une problématique de santé, et un contexte professionnel potentiellement pathogène, il convient de le démontrer autrement, que par les simples allégations du salarié⁷⁵⁸ il semble également impossible, suivant la décision de la juridiction administrative que le médecin puisse seulement affirmer par un acte écrit un tel lien sauf à y avoir assisté. Comme le soulignait très justement le Professeur Patrice Adam, quelques années plus tôt, dans « *les hypothèses de harcèlement moral, où ce sont généralement des agissements individuels qui sont en jeu (...), le médecin du travail aura bien du mal charpenter 'objectivement' une 'connaissance personnelle' des agissements dénoncés* »⁷⁵⁹, affirmant en cela un certain isolement de la victime et un pouvoir limité en ce domaine du médecin du travail. Juridictions administratives et judiciaires trouvent, sur le rôle joué par le médecin du travail en présence de RPS, une malheureuse convergence tendant à limiter fortement le rôle qu'il est censé jouer. En tout état de cause, s'il est certain que le médecin du travail intervenant tout aussi bien dans le domaine public que privé, se doit de respecter de manière inconditionnelle les règles déontologiques auquel il est astreint, particulièrement celle relative au secret professionnel, il est certain que sa parole ne doit pas être trop réduite, particulièrement eu égard aux poursuites disciplinaires dont il fait l'objet sur plainte de l'employeur⁷⁶⁰.

232.Par ailleurs, les négociations collectives constituent indubitablement un outil d'action contre le harcèlement au travail. L'étude de la Confédération européenne des syndicats (CES) intitulée *Safe at home, safe at work*⁷⁶¹ démontre, qu'au sein de l'Union européenne, les syndicats jouent un rôle non négligeable en matière de lutte contre les formes multiples de harcèlement et de violence auxquelles les femmes sont susceptibles d'être confrontées. Le code de pratique, annexé à la recommandation du 27 novembre 1991⁷⁶², fait état que « *[l]es syndicats ont également des responsabilités vis-à-vis de leurs affiliés et ils peuvent et devraient jouer un rôle important dans la prévention du harcèlement sexuel au travail.* ». Il ajoute qu' « *[i]l leur est recommandé d'examiner, dans le contexte du processus de négociations collectives, la question de l'insertion de clauses appropriées dans les accords, dans le but de créer un climat de travail exempt de tout comportement indésirable de nature sexuelle ou de tout autre comportement basé sur le sexe qui affecte la dignité des hommes et des femmes au travail ainsi que de toutes représailles exercées à l'égard de plaignants ou de personnes témoignant ou souhaitant témoigner dans le cadre d'une plainte.* ». De plus, ce texte prône la

⁷⁵⁷ CE 6 juin 2018, n°405453.

⁷⁵⁸ Cass. soc. 26 mai 1994, n° 92-10.106, RJS 7/1994, n° 908.

⁷⁵⁹ P. Adam, *Médecins du travail : le temps du silence ?* prec.

⁷⁶⁰ V. not. A. Gardin, *Le secret et le médecin du travail*, Dr. ouv. juill. 2015, n°804.

⁷⁶¹ Syndicat européen, Trade Union, *Safe at work, Les stratégies syndicales pour prévenir, gérer et éliminer le harcèlement au travail et les violences faites aux femmes.*, Dr. Jane Pillinger (dir.) 19 avr. 2017

⁷⁶² Recommandation n° 92/131/CEE du 27 nov. 1991, *Code de pratique*.

rédaction, par les syndicats, de notes claires et la prise de mesures destinées à sensibiliser le personnel, lequel doit avoir le sentiment d'être soutenu par les représentants syndicaux. En tout état de cause, qu'il s'agisse de harcèlement moral ou sexuel et qu'elle que soit la forme que prendra l'accord établi, les négociations menées en amont, devront conduire patronat et représentants syndicaux, à la fois à prendre conscience des phénomènes présents au sein de l'entreprise ou de l'administration, à envisager des moyens préventifs adaptés et à opérer « *le rappel du cadre juridique et des acteurs de prévention ; les actions de prévention (sensibilisation, formation, communication...)* ; *les actions visant à faciliter le signalement des victimes et témoins (rôles respectifs des différents acteurs : managers, représentants du personnel, représentants de la direction, référents RH et CSE...)* ; *le traitement des cas signalés (modalités d'enquête, sanctions encourues, accompagnement des victimes)* ; *la communication auprès des salariés sur le contenu de l'accord* »⁷⁶³. S'inscrivant pleinement dans la démarche préventive que doit adopter l'employeur, les syndicats vont notamment jouer un rôle notable dans le cadre de l'établissement du diagnostic préalable à un plan d'action censé permettre de définir les enjeux et les mesures à prendre, et s'inscrivant dans le plan de prévention des risques établi par l'employeur. Véritable instance de discussions et d'échanges entre les différents acteurs du monde du travail, le syndicat doit permettre de connaître et de partager l'expression des besoins et proposer des actions à mettre en œuvre. Il aura également vocation à accompagner le salarié ou l'agent, qui se trouve confronté à une situation de harcèlement et constitue, en cela, un dispositif d'écoute et de soutien à destination des victimes de harcèlement. On notera qu'une Ordonnance du 17 février 2021⁷⁶⁴ est venue insuffler un souffle nouveau dans le dialogue social au sein de la fonction publique. Rompant avec l'impossibilité jusqu'alors contrastée pour les organisations syndicales de déterminer collectivement des conditions de travail du fonctionnaire, - la situation du fonctionnaire étant légale et règlementaire - ce texte doit introduire dans ce pan du droit une forme d'obligation de négociation⁷⁶⁵. Parmi les négociations collectives envisageables, lesquelles permettront de rétablir possiblement une nouvelle forme d'équilibre entre les employeurs publics et les organisations syndicales, se trouve la problématique de qualité de vie au travail mais aussi de prévention dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail. Les accords collectifs conclus dans le cadre de ces négociations et qui auront une véritable portée normative, permettront d'alimenter le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

233. Néanmoins, et bien que constituant des acteurs de choix dans la prévention et la lutte contre le harcèlement au travail, l'ensemble des protagonistes en présence est confronté à des limites inhérentes à leur organisation et leur fonctionnement, mais également à des freins imposés par le juge lui-même. Est-ce à dire qu'une refonte

⁷⁶³ Ministère du Travail, *Harcèlement sexuel et agissements sexistes : prévenir, agir, sanctionner, guide pratique*, mars 2019.

⁷⁶⁴ Ordonnance n°2021-174 du 17 fév. 2021, *relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique*, JO n°0042 du 18 fév. 2021.

⁷⁶⁵ F.-X. Fort, *Négociation collective dans la fonction publique – Année 0*, Dr. soc. 2021 p. 649.

du système était souhaitable ? Le « remède » proposé par les récents textes n'est-il pas, au fond, pire que le mal ?

§II.Des institutions en quête de sens ?

234.Souffrant d'une présence hiérarchique pesante, voire écrasante par nombre d'aspects (A), les acteurs œuvrant dans la lutte contre les risques psychosociaux, sont également confrontés depuis peu, à des réformes transformant en profondeur, à la fois leur organisation, mais également leurs missions, et générant une inquiétude grandissante quant au maintien de leur potentielle efficacité en matière de prévention et d'éradication du phénomène de harcèlement au travail (B).

A.Un rattachement hiérarchique pesant

235.Les instances représentatives du personnel sont à n'en pas douter, un contrepouvoir destiné à corriger les effets d'une hiérarchie omniprésente et omnipotente (a).

236.Pour autant, les marges de manœuvre de l'ensemble des acteurs décrits plus avant, demeurent limitées du fait de la présence d'un tel rattachement hiérarchique, si bien que l'on peut valablement s'interroger sur l'intérêt, voire la nécessité d'une externalisation des compétences (b).

a.Des instances représentatives comme contrepoids au pouvoir hiérarchique

237.Lieu privilégié de négociations collectives et d'élaboration de politiques publiques, l'entreprise a, pendant longtemps, favorisé les problématiques économiques et celles inhérentes à l'emploi, au détriment des conditions de travail du salarié. La recherche du profit et la lutte contre le chômage, supplantaient la question du bien-être au travail, celle de qualité de vie au travail, de lutte contre les risques psychosociaux et surtout de santé en milieu professionnel⁷⁶⁶. A cela s'ajoutait une volonté patronale « *de sauvegarder l'autonomie de gestion et l'autorité du chef d'entreprise* »⁷⁶⁷, confinant ainsi la négociation collective au cadre interprofessionnel durant des années. C'est de manière contemporaine que les autorités publiques se sont saisies de la question du harcèlement au travail, muant ainsi la problématique de santé au travail, en un point stratégique des négociations

⁷⁶⁶C. Vincent, *Négocier la souffrance puis le bien-être au travail : un usage par les acteurs sociaux des mots de la santé mentale au travail*, Dr. soc. 2019. p. 893.

⁷⁶⁷*Ibid.*

et accords collectifs, au centre desquels se trouvent les instances représentatives du personnel.

238. Dans le cadre d'une étude *ANRCOMPARISK*⁷⁶⁸, abordant les risques psychosociaux sous un angle comparatif - qui représentent pour rappel « *des risques pour la santé créés par le travail à travers des mécanismes sociaux et psychiques* »⁷⁶⁹ -, s'est faite jour la question de l'organisation du travail, en mettant en cause le pouvoir de direction de l'employeur. En effet, la volonté de promouvoir une approche collective des questions de santé au travail et de prévention, ont conduit certains auteurs à affirmer dès 2011, qu'il était nécessaire de « *renforce[r] et non pas démembrer[r]* » le CHSCT⁷⁷⁰. D'autres, au contraire, soulignaient que « *le rôle dévolu au comité d'hygiène et de sécurité n'apportait pas de restrictions véritables aux prérogatives du chef d'entreprise ou d'établissement* »⁷⁷¹. Au sein des administrations publiques, la disparition de nombres de prérogatives dévolues jusqu'alors aux CAP⁷⁷², a conduit une partie de la doctrine à y voir « *un singulier retour du hiérarchique* »⁷⁷³.

239. Or, la dépendance et plus particulièrement le rattachement des instances représentatives à l'employeur, qu'il soit public ou privé, questionne quant à leurs véritables marges de manœuvres et d'actions, dans un domaine où objectivité et neutralité sont hautement nécessaires. De plus, le mode de fonctionnement pyramidal et descendant, présent au sein des entreprises, mais aussi dans les instances publiques, court-circuite les éventuels échanges, alors nécessaires, entre chaque acteur du monde du travail. Aussi, et dès lors qu'il s'agit de prévenir et de lutter contre le harcèlement, un tel mode opératoire tend à cantonner les réflexions sur un mode directif et non collaboratif. L'employeur, qui est donc omniprésent dans les instances représentatives du personnel et plus particulièrement dans celles relatives à la santé et à la sécurité au travail, impose généralement ses choix, au point de pouvoir « *configurer son interlocuteur* »⁷⁷⁴. De telles marges de manœuvre, ne sont pas sans poser problème, d'autant qu'en matière de harcèlement au travail,

⁷⁶⁸Programme ANR, *Approche juridique comparée des risques psychosociaux au travail. Démarche française et systèmes étrangers (Europe du Sud et du Nord, Québec, Japon)*, <http://comprasec.u-bordeaux4.fr/anim/RECHERCHE/comparisk.htm>

⁷⁶⁹M. Gollac et M. Bodier (dir.), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du ministre du Travail, de l'emploi et de la santé, 2010, 223 p. ; V. égal. P.-H. Antonmattei, A. Derue, S. Fantoni-Quinton, D. Jourdan, M. Morand, G. Vachet, J. Vantal, et P.-Y. Verkindt, *Les risques psychosociaux. Identifier, prévenir, traiter*, Lamy, coll. « Lamy Axe Droit », 2010, p. 15 et s. qui résume les différentes définitions des risques psychosociaux.

⁷⁷⁰N. Dedessus-Le-Moustier, L. Lerouge, *Une réflexion syndicale contrastée sur la prévention des risques psychosociaux*, RDT. 2011. p. 627.

⁷⁷¹G. Couturier, *Traité de droit du travail*, Tome 2, Les relations collectives de travail, coll. Droit fondamental, PUF, 2001.

⁷⁷²Loi n°2019-828 du 6 août 2019, de transformation de la fonction publique, prec. JO. n° 0182, 7 août 2019.

⁷⁷³C. Giraudet, *La fonction publique après la loi du 6 août 2019, une métamorphose en quête de sens*, RDT. 2019. p. 628.

⁷⁷⁴*Ibid.*

l'employeur se situe généralement au premier plan en tant qu'auteur de tels agissements.

240. Un récent rapport de l'ANACT⁷⁷⁵ met en avant tout à la fois les avancées significatives intervenues en matière de qualité de vie au travail, mais également les insuffisances présentes dans le domaine de la santé en ce domaine⁷⁷⁶. Il semble que les interventions syndicales en matière de QVT ou de RPS ne soient pas satisfaisantes. Dans un rapport intitulé *Safe at home, Safe at work*⁷⁷⁷, est mis en avant le fait que « *la négociation collective est un des mécanismes les plus importants pour prévenir et faire face à la violence envers les femmes au travail, que cela fasse partie des accords de lutte contre la violence envers tous les travailleurs, ou en lien avec des aspects spécifiques, tels que le harcèlement sexuel au travail, la violence commise par des tiers ou pour la prévention de la violence conjugale au travail.* »⁷⁷⁸. Il est néanmoins noté que « *la tendance généralisée à une réduction de la couverture des conventions et à une décentralisation des négociations collectives amoindrit la capacité des syndicats dans certains pays à s'attaquer à la violence à caractère sexiste et au harcèlement.* ».

241. On peut souligner par ailleurs que le monde de l'entreprise, mais également celui de l'administration, est confronté à une crise du syndicalisme, lequel n'attire plus les adhérents et peine à défendre les intérêts d'un collectif qui se délite. D'aucuns notent d'ailleurs un phénomène de « *distension du lien entre syndicat et négociation collective dans l'entreprise* »⁷⁷⁹.

242. Enfin, la présence du politique au sein des administrations, tend à insuffler un mélange des genres et à amoindrir le rôle joué par les syndicats. Semblant servir davantage les intérêts de quelques-uns, plutôt que l'intérêt du collectif travail, le syndicat devient, par moment, une antichambre du pouvoir institutionnel ou du pouvoir politique. En effet, et à titre d'exemple, comment expliquer que la loi de transformation de la fonction publique⁷⁸⁰ consacrant une réelle privatisation du statut, ait pu opérer de la sorte ? Ou bien, comment expliquer le gel du point d'indice, depuis plus de dix années au sein de la fonction publique, sans qu'une vague de contestations constructives émanant des syndicats, n'ait réussi à contrecarrer une telle entreprise ? De plus, d'aucuns notent au sein des collectivités territoriales des dispositifs « *[...] trop centrés sur les aspects individuels et sur la médicalisation des suivis. De ce fait, ces approches trop restrictives tendent à masquer la dégradation des conditions de travail : pressions managériales, surcharge de travail, manque d'effectifs et de moyens.* »⁷⁸¹. Est également souligné,

⁷⁷⁵ Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

⁷⁷⁶ ANACT, *Un cap à tenir. Analyse de la dynamique de l'accord national interprofessionnel sur la qualité de vie au travail-égalité professionnelle* du 19 juin 2013, févr. 2019.

⁷⁷⁷ Syndicat européen, Trade Union, *Safe at work, Les stratégies syndicales pour prévenir, gérer et éliminer le harcèlement au travail et les violences faites aux femmes*, prec.

⁷⁷⁸ Syndicat européen, Trade Union, *Safe at work*, prec. p. 9.

⁷⁷⁹ Y. Ferkane, *Syndicats et négociation collective*, Droit social 2020. 119.

⁷⁸⁰ Loi n° 2019-828, du 6 août 2019, de transformation de la fonction publique, prec.

⁷⁸¹ CNFPT, *La prise en compte des risques psychosociaux dans les collectivités territoriales*, Etude, juin 2012.

que « si elles sont dans leur rôle, les organisations syndicales ont tendance à engager la responsabilité des encadrants et de l'organisation ; elles n'évitent pas l'écueil d'instrumentaliser la souffrance au travail pour revendiquer plus d'effectifs et de moyens ». Pour autant, lesdites organisations, « regrettent le déni affiché parfois par les directions générales et les services des ressources humaines vis-à-vis des problèmes de risques psychosociaux, qui ont très souvent tendance à accorder un soutien inconditionnel à la hiérarchie », semblant souligner, en cela, une forme de passivité et d'impuissance du syndicat. Souvent targués de désuète, notamment s'agissant de leurs modes de fonctionnement, paraissant trop souvent bureaucratique et technocratique et en réel déclin⁷⁸², les instances syndicales se contentent bien souvent de simples effets d'annonce, sans réelles mesures concrètes et laissent ainsi au patronat le champ libre. Au sein des administrations publiques, la pression directe du politique, laquelle colore nécessairement les orientations prises en matière de management et de lutte contre les risques, semble faire des instances représentatives du personnel de simples chambres de validation d'un choix, par ailleurs déjà opéré. Ne faudrait-il pas alors songer à externaliser l'ensemble du système ainsi mis en place, en instaurant une entité *ad hoc*, commune au secteur public et au secteur privé – tenant compte des particularités de chacune de ces sphères - ?

243.S'il est avéré, qu'une telle externalisation présente le risque de déconnecter totalement le problème de son contexte et ainsi de générer potentiellement une réponse inappropriée, il est également certain que l'apport d'une certaine forme de neutralité des acteurs devant intervenir en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement, s'avérerait louable. Une telle impartialité serait fort utile notamment au moment de l'élaboration et de l'analyse du diagnostic, mais également à terme, dans la mise en œuvre de mesures opérationnelles destinées à éradiquer le risque à analyser. La mise en place d'une structure *ad hoc*, composée de représentants élus de la structure concernée, mais également de personnes qualifiées, que ce soit du monde du droit ou du domaine médical, destinée à porter un regard pointu sur les problématiques rencontrées, assurerait, à n'en pas douter, davantage de lisibilité dans la démarche entreprise et une meilleure prise en compte des risques étudiés. Une telle structure permettrait d'identifier avec plus de discernement les trois formes de préventions⁷⁸³, susceptibles d'être instaurées, au sein de l'entité concernée. Elle se situerait également dans la droite ligne de la stratégie nationale sur la santé au travail, laquelle préconise une « *approche globale de la santé* »⁷⁸⁴ en milieu professionnel.

⁷⁸²D. Andolfatto, D. Labbé, *Conclusion / Le déclin syndical français, Sociologie des syndicats* (2011), p. 109 à 114.

⁷⁸³V. not. Ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique, *Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique*, 2014, p. 33. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/RPS-GuideMethodo-2014.pdf.

⁷⁸⁴Ministère des solidarités et de la santé, *Stratégie nationale de santé 2018-2022*, p. 22, https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_sns_2017_vdef.pdf.

244.Par ailleurs, et pour certains, la solution réside dans l'instauration d'une « *personne de confiance* »⁷⁸⁵, à l'image du droit belge, lequel identifie dans ou hors de l'entreprise, une personne destinée à permettre un dialogue direct des acteurs de l'entreprise, dans le domaine de la santé et la sécurité au travail. Une telle instance favoriserait ainsi un savoir et une connaissance des risques présents dans l'entreprise, dans le but de promouvoir une culture de la prévention. La « *personne de confiance* », permettrait alors de « *réunir les conditions d'une démarche ascendante de prévention des risques pour la construction de cette culture de la santé et de la sécurité au travail au niveau de l'entreprise* »⁷⁸⁶, par une appropriation, par le personnel même, de son travail.

245.Enfin, il convient de noter que le législateur permet déjà dans certains cas, de recourir à des intervenants extérieurs, tel que le préventeur, lequel conformément aux dispositions contenues au sein du code du travail⁷⁸⁷, peut être choisi à l'extérieur de l'entreprise et qui joue un rôle en matière d'« *activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise* »⁷⁸⁸. En effet, le législateur permet, dans le cas où « *les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités* », de « *faire appel, après avis du comité social et économique, aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail* »⁷⁸⁹. De même, est envisagé le recours à d'autres intervenants, notamment au sein de la fonction publique territoriale, où les collectivités territoriales ont la possibilité de déléguer la médecine professionnelle et préventive aux Centres de Gestion.

246.La nécessité d'avoir des acteurs davantage neutres se fait jour également en présence de la médecine professionnelle.

b. Le pouvoir limité du médecin du travail

247.Censé être d'une neutralité exemplaire, la Cour de cassation affirme depuis 2015 que le « *médecin du travail, même lorsqu'il est salarié de l'entreprise, assure ses missions dans les conditions d'indépendance professionnelles définies et garanties par la loi* »⁷⁹⁰, considérant en cela, que la situation de subordination du médecin du travail n'est pas incompatible avec l'exercice de son art⁷⁹¹, mais également que

⁷⁸⁵ A. Charbonneau, L. Lerouge, *Une « personne de confiance » pour favoriser le dialogue sur le travail et la santé-sécurité*, Droit social 2016. 434.

⁷⁸⁶ *Ibid.*

⁷⁸⁷ C. trav. art. L. 4644-1.

⁷⁸⁸ Art. L. 4644-1, prec.

⁷⁸⁹ *Ibid.*

⁷⁹⁰ Cass. soc. 30 juin 2015, n°13-28.201, comm. M. Véricel, RDT 2015. 763.

⁷⁹¹ Cass. crim. 5 mars 1992, JCP 1993.22 013 ; Cass. civ. 17 fev. 2011, n°10-10.489.

l'indépendance ainsi consacrée et garantie par la loi, interdit, *de facto*, qu'un comportement fautif ne puisse être imputé à l'employeur, lequel n'a théoriquement, aucune prise sur le médecin du travail.

248. Le Professeur Patrice Adam, écrivait, au sujet d'affaires ayant mis cause des médecins du travail amenés à dénoncer une dégradation de l'état de santé de salariés en lien avec leur environnement professionnel⁷⁹², que « *le médecin du travail est un médecin comme les autres (soumis aux règles déontologiques) mais pas tout à fait comme les autres (l'application de ces règles devant intégrer la spécificité de son activité). Deux impératifs : ne pas faire peser sur les médecins du travail une menace de nature à les dissuader d'exercer pleinement leur métier ; permettre à l'employeur de contester utilement les affirmations contenues dans le certificat établi par le médecin du travail.* ». Et d'ajouter « *réduire les médecins du travail au silence ; personne n'a à y gagner... même pas ceux qui semblent aujourd'hui vouloir faire le pari contraire !* »⁷⁹³. Madame Fanny Doumayrou, pour sa part, relevait une « *volonté coordonnée des employeurs d'empêcher toute attestation du lien entre organisation du travail et santé psychique* »⁷⁹⁴. Elle insistait sur la volonté d'interdire au médecin du travail de dénoncer des pratiques, en lien avec le poste et les fonctions exercées par les salariés, construisant en cela « *l'invisibilité du risque professionnel* »⁷⁹⁵. S'il est certain que le médecin se doit de proscrire tout certificat de complaisance⁷⁹⁶, et s'il est avéré que les constatations qu'il doit faire ne peuvent découler des simples dires du salarié ou de l'agent, il est également constant que le médecin ne pourra se forger une opinion qu'à la lumière de « dires », ou de preuves factuelles mis à disposition par la victime même, ou par l'employeur. En effet, le médecin n'étant généralement pas présent lors de la survenance d'un harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, il ne pourra apporter un éclairage sur l'état de santé éventuellement en lien avec de tels actes, qu'à travers les éventuels témoignages ou écrits, attestant de la survenance des faits. Or, ces derniers sont souvent rares lors de la manifestation de phénomènes de harcèlement au travail. Il est ainsi indéniable que le poids hiérarchique faisant son œuvre, la parole du supérieur sera très souvent privilégiée, alors même que c'est bien souvent ce dernier qui est à l'origine des actes incriminés⁷⁹⁷. Ainsi, les craintes opposées par une partie de la doctrine sont malheureusement bien réelles et le poids de la hiérarchie fait indéniablement son œuvre, y compris sur un professionnel tel que le médecin du travail. Même si la réforme opérée par les ordonnances *Macron*, tend à redonner une place d'expert et de conseil au médecin du travail, il est certain que les limitations du rôle qu'il est censé jouer en lien avec une présence hiérarchique omnipotente, constituent sans conteste un frein aux missions qu'il se doit d'accomplir. L'externalisation de ses

⁷⁹² CDNOM, 3 déc. 2003, n° 8677 ; CDNOM, 31 janv. 2013, n° 11337 ; 4 mai 1999, n° 10033 ; 4 sept. 2006, n° 9377.

⁷⁹³ P. Adam, *Médecins du travail : le temps du silence ?* préc.

⁷⁹⁴ F. Doumayrou, *Quand la foudre de Mulliez s'abat sur un médecin*, L'Humanité, 26 nov. 2013 - CDNOM, 21 oct. 2011, n° 10964.

⁷⁹⁵ *Ibid.*

⁷⁹⁶ P. Adam, *Médecins du travail : le temps du silence ?* préc.

⁷⁹⁷ B. Diehl et G. Doublet, *Orange : le déchirement. France Télécom ou la dérive du management*, Gallimard, 2010.

fonctions, comme cela se rencontre aussi bien dans le secteur privé que dans celui public, tend à limiter un tel phénomène, pour autant qu'un tel mode de fonctionnement soit envisagé. De plus, et alors même que le rôle du médecin du travail est identifié au sein de l'ANI sur la santé au travail du 9 décembre 2020, comme constituant un acteur majeur et un expert en matière de prévention des risques professionnels, il est fait état de la pénurie de ce type de personnel de santé, lequel constitue une denrée rare, que l'on se place dans le secteur privé ou public, ce qui conduit les organisations professionnelles à demander aux pouvoirs publics de favoriser le recours à des collaborateurs-médecins. Est également mise en avant une collaboration plus poussée entre médecin du travail et médecin de ville, via des médecins praticiens correspondants – MPC- quand bien même les missions des uns et des autres sont distinctes.

249. Néanmoins, le flou opéré par les nouveaux textes ne manque pas d'accroître encore les doutes et les craintes, quant au caractère opérant du dispositif ainsi mis en place et ne fait que renforcer le sentiment que le harcèlement ne peut que difficilement être combattu au sein même de l'entité « travail » dans laquelle il survient et évolue.

B. Les incertitudes générées par la Loi Dussop⁷⁹⁸ et les ordonnances Macron⁷⁹⁹

250. La réforme mise en œuvre par les ordonnances *Macron* en droit du travail et celle élaborée par la loi *Dussop*, du 6 août 2019 au sein de la fonction publique, instaurent une refonte en profondeur des institutions représentatives du personnel.

251. Au-delà de l'imprégnation de la logique contractuelle⁸⁰⁰ opérée au sein de la fonction publique, la loi *Dussop*, ainsi que l'ordonnance du 22 septembre 2017 portant nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise, vont remanier les instances de dialogue social et plus particulièrement le CHSCT, lequel se situait, jusqu'à présent, au centre des acteurs stratégiques dans la lutte contre le harcèlement au travail (a).

252. La commission santé et sécurité au travail, à la forme adaptée dans la fonction publique, devient ainsi, le nouvel organe stratégique en matière de prévention des RPS (b). Mais cette nouvelle architecture ainsi mise en place inquiète et interroge.

a. La refonte du CHSCT source d'interrogations

⁷⁹⁸ Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, préc.

⁷⁹⁹ Not. Ordonnance n°2017-1386, du 22 sept. 2017, nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, JO 23 sept. 2017 n°0223.

⁸⁰⁰ A. Taillefait, *Transformer n'est pas bifurquer : à propos de la « loi Dussop »*, AJFP 2019 p. 314.

253. Les dysfonctionnements existants au sein même des instances représentatives du personnel, ont conduit certains auteurs, à s'interroger, dès 2012, sur la nécessité d'une réforme du CHSCT, arguant que cette « *instance consultative (...) rencontre de réelles difficultés de mise en place et de fonctionnement* »⁸⁰¹, tout en notant par ailleurs que ce comité participe à travers l'accomplissement de ses missions à édifier une véritable culture du risque. Un autre pan de la doctrine a fait de la sauvegarde et du renforcement du rôle du CHSCT, un enjeu majeur dès 2015⁸⁰². Or, s'il est vrai que le « paysage institutionnel » de l'époque, n'était pas parfait, ne pouvait être occulté le fait, que la prévention et la lutte pour la santé au travail jouissait jusqu'alors, d'instances dédiées, chargées d'œuvrer pour une meilleure qualité de vie au sein de l'entreprise ou de l'administration. D'autant, que lorsque l'on s'interroge sur le but poursuivi par les réformes opérées en droit du travail, d'aucuns déplorent « *qu'aucun thème de santé au travail ne figure dans les treize thématiques* »⁸⁰³ abordées par l'ordonnance du 22 septembre 2017, constatant ainsi, que « *les thèmes de négociation collective intéressant directement la santé au travail, se trouvent 'seulement' parmi ceux susceptibles d'être verrouillés par la branche* »⁸⁰⁴.

254. Les ordonnances *Macron*⁸⁰⁵ ont souhaité instaurer une fusion des instances représentatives du personnel, notamment s'agissant des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). En effet, le Ministre du travail faisait, préalablement à l'adoption des nouveaux textes, le constat suivant lequel « *notre pays se distingue par la représentation morcelée des salariés en 4 instances différentes dans l'entreprise... cela ne favorise ni la qualité du dialogue social qui est éclaté et alourdi, ni la capacité d'influence des représentants des salariés qui se spécialisent sur certaines questions mais sont privés d'une vision d'ensemble* »⁸⁰⁶. Le regroupement ainsi décidé, fort louable sur le papier, va dans le cadre d'une logique de centralisation des missions, se donner comme objectif d'éviter la concurrence entre les instances, de globaliser les missions du comité social économique et de permettre une approche générale de la représentation de l'entreprise en termes de santé et de sécurité au travail. « *[L]a perspective d'un enrichissement qualitatif des missions représentatives* »⁸⁰⁷ semblait apparaître, alors que certains percevaient déjà dans ce « *rassemblement opéré* »⁸⁰⁸, un possible « *renforcement de l'action des représentant du personnel pour obtenir que soient prises les mesures de nature à*

⁸⁰¹A. Charbonneau, *Le CHSCT : une institution en attente de réforme ?* Dr. ouvr. sept. 2012. 770.

⁸⁰²L. Lerouge, P-Y Verkindt, *Sauvegarder et renforcer le CHSCT : un enjeu majeur de santé au travail*, Dr. soc. 2015. p. 365.

⁸⁰³S. Fantoni et F. Héas, *Les réformes en droit du travail : affaiblissement ou opportunité pour le droit de la santé au travail ?* Dr. soc. 2018. p. 202.

⁸⁰⁴*Ibid.*

⁸⁰⁵Ordonnance n°2017-1386 du 22 sept. 2017, *nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, prec.

⁸⁰⁶V. exposé des motifs de la loi, p. 7.

⁸⁰⁷F. Petit, *Les mutations de la représentation des personnels.*, Rev. soc. 2020. p. 7

⁸⁰⁸B. Teyssier, *Santé et sécurité dans le droit du comité social et économique*, JCP S. 9 janv. 2018, p. 1001, n°1.

réduire les risques d'accident ou de maladie inhérents aux tâches accomplies »⁸⁰⁹, craignant ainsi « *une banalisation des questions de santé et de sécurité mises en concurrence* »⁸¹⁰ avec d'autres problématiques. Le comité social économique, fruit de cette union, sera, suivant le Professeur Françoise Favennec-Héry et Monsieur Philippe Rozec « *polycompétent* »⁸¹¹, privilégiant en cela une globalisation des missions avec le risque concomitant de voir se développer un « *affaiblissement de la capacité d'action* », notamment en matière de santé et de sécurité au travail⁸¹². Quant aux interactions rendues possibles au sein du CHSCT, il sera fort probable qu'avec sa disparition, on assiste à une limitation « *des opportunités de débats et d'échanges en matière de santé au travail* »⁸¹³.

255. Ainsi, en réduisant le nombre d'instances d'échange et de réflexion sur la santé et la sécurité au sein de l'entreprise, il est certain que le législateur va limiter les interactions susceptibles d'émerger sur de telles thématiques, et diluer, en quelque sorte, au sein d'organismes non spécialisés et donc peu aguerris, les réflexions opérées. Regrouper, fusionner, voire limiter le nombre d'IRP était une entreprise louable, pour peu que la question sociale de la santé et la sécurité au travail, ne soit pas éludée et noyée dans la masse.

256. Si l'on peut noter que la multitude d'acteurs, jusqu'alors en place était source de confusions et de certains chevauchements entre les missions dévolues à chacun, on ne peut que regretter la disparition pure et simple d'une instance dédiée aux problématiques de santé au travail, constituant à n'en pas douter, non une avancée, mais une régression sans précédent dans le système alors mis en place.

b. La commission santé et sécurité au travail, et les représentants de proximité nouveaux organes délégués à la santé et la sécurité

257. Afin de tenter de corriger la portée centralisatrice du Comité instauré par la réforme, le législateur a établi une commission santé et sécurité au travail⁸¹⁴, partie intégrante du comité au sein d'entreprises comportant au moins 300 salariés⁸¹⁵. Les entreprises de rang inférieur, dans lesquelles un tel seuil n'est pas atteint, voient ces commissions mises en place par accord d'entreprise ou par accord conclu entre l'employeur et le comité, ou encore par l'employeur de manière unilatérale⁸¹⁶.

⁸⁰⁹ *Ibid.*

⁸¹⁰ *Ibid.*

⁸¹¹ F. Favennec-Héry, P. Rozec, *Les missions du comité social économique*, JCP S. 3 juill. 1225, n°26.

⁸¹² G. Borenfreund, *La fusion des instances représentatives du personnel. Appauvrissement et confusion dans la représentation* : RDT 2017, p. 608.

⁸¹³ S. Fantoni et F. Héas, *Les réformes en droit du travail : affaiblissement ou opportunité pour le droit de la santé au travail ?* prec.

⁸¹⁴ E. Jeansen, *Le CHSCT est mort, vive la CSSCT*, JCP S. 10 avr. 2018, 1122, n°14 ; B. Teyssié, J-F Cesaro, A. Martinon, *Du CHSCT à la commission santé et sécurité du comité d'entreprise*, JCP S. 21 juin 2011, p. 1291, n°25.

⁸¹⁵ C. trav., art. L. 2315-36 et s.

⁸¹⁶ C. trav., art. L. 2315-43, L. 2315-44.

Dépourvue de compétences propres ou de moyens spécifiques, et ne pouvant décider seule de recourir à l'expertise⁸¹⁷, ou rendre un avis, elle est contrainte par le comité, exerce sous sa délégation⁸¹⁸, et ne dispose ainsi que de faibles marges de manœuvre. De même, l'absence de personnalité juridique de cette instance interroge sur l'étendue du rôle qu'elle peut se voir attribuer⁸¹⁹. On voit là, une fois de plus, combien le poids de l'employeur est prégnant dans cette nouvelle architecture dédiée à la santé et à la sécurité au travail.

258. De même, le seuil ainsi institué et fixé à 300 salariés, ne manque pas d'inquiéter, sachant que les CHSCT étaient, avant la réforme mis en place dès 50 salariés, ce qui n'était déjà pas sans poser quelques problèmes au sein des petites entreprises, où ils n'étaient pas présents. De plus, les textes actuels laissent une place importante à la négociation et au libre arbitre du chef d'entreprise en la matière⁸²⁰. C'est pourquoi, les critiques ne manquent pas de jaillir de toute part. D'aucuns diront que l'instauration de la commissions santé et sécurité au travail sert de contrepoids aux attributions économiques du nouveau comité social et économique, lesquelles ne manqueront pas de risquer d'« étouffe[r] ou du moins [d'] affaibli[r] celles héritées du CHSCT »⁸²¹. Alors que le Professeur Pierre-Yves Verkindt, la qualifie déjà de commission « croupion »⁸²², et que Monsieur le Professeur Franck Petit fait part d'« impression »⁸²³ d'« appauvrissement quantitatif »⁸²⁴ des instances représentatives du personnel (IRP). D'autres auteurs, estiment pour leur part, que le déficit de proximité et de technicité entachant ces nouvelles institutions sera difficilement corrigible⁸²⁵. Par ailleurs, le fait que les dispositions législatives n'aient pas fixé les missions dévolues à la commission, se contentant de préciser qu'elle a vocation à exercer, par délégation du comité social et économique, tout ou partie de ses attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail⁸²⁶, n'est pas sans susciter des craintes, du fait même du flou ainsi instauré⁸²⁷. D'autant que le caractère délégué desdites missions, accroît encore la dépendance de cette nouvelle instance et peut, *de facto*, en faire un organe totalement sclérosé et quasi impuissant dans le domaine du harcèlement.

⁸¹⁷B. Teyssié, *Santé et sécurité dans le droit du comité social économique*, JCP S. 9 janv. 2018, 1001, n°1.

⁸¹⁸S. Fantoni et F. Héas, *Les réformes en droit du travail : affaiblissement ou opportunité pour le droit de la santé au travail ?* prec.

⁸¹⁹C. Frouin, V. Roche, *Les commissions du comité social économique*, JCPS 9 oct. 2018. p. 1316, n°40.

⁸²⁰S. Béal, M. Marguerite, *Le comité social et économique -. – Mise en place et fonctionnement*, JCPE. 19 oct. 2017, p. 1578, n°42.

⁸²¹G. Loiseau, *Le comité social et économique : Dr. soc.* 2017, p. 1044.

⁸²²P-Y Verkindt, *La bête est morte, à propos de la commission santé, sécurité et conditions de travail*, Sem. soc. Lamy. 2017, suppl. n°1790, p. 75.

⁸²³F. Petit, *Les mutations de la représentation des personnels – du comité social et économique au conseil d'entreprise*, Rev. soc. 2020.7

⁸²⁴*Ibid.*

⁸²⁵F. Favennec-Héry, P. Rozec, *Les missions du comité social économique*, prec.

⁸²⁶C. trav., art. L. 2315-38., J. Redon, A. Gally, *Mise en place d'une commission santé et sécurité et conditions de travail*, JCP S. 26 juin 2018, p. 1216, n°25.

⁸²⁷E. Jeansen, *Le CHSCT est mort, vive la CSSCT*, prec.

259.S'agissant des représentants de proximité⁸²⁸, instances facultatives, apparemment substituée aux anciens délégués du personnel - par ailleurs véritables instances de proximité -, il semble que peu de partenaires sociaux se soient emparés de cette « *nouvelle figure de représentants du personnel* »⁸²⁹ ce qui n'est pas sans générer un affaiblissement certain du dialogue social. De plus, le laconisme des textes laisse perplexe quant à la réelle volonté du législateur de faire de cette instance pourtant stratégique un réel outil opérationnel. Néanmoins, comme pour compenser ce manque patent, la Cour de cassation s'est récemment enquis du problème en qualifiant, pour la première fois depuis son institution, le représentant de proximité d'instance représentative du personnel⁸³⁰. Alors même que la qualité du représentant de proximité n'est pas, eu égard au contenu des textes évidente à appréhender, la Cour tente de corriger un tel écueil, laissant néanmoins planer certains doutes quant à la réelle nature de cette instance⁸³¹.

260.La fonction publique n'échappe pas à cette vague réformatrice, laquelle génère ici aussi, des interrogations légitimes. Le droit de la fonction publique s'est hautement inspiré des ordonnances *Macron*, mettant en place, avec la loi *Dussop*, une rationalisation et une prétendue simplification des instances représentatives du personnel. En effet, les travaux parlementaires font état d'une volonté de mettre en œuvre « *une refonte organisationnelle des instances de consultation [laquelle] s'inscrit dans une volonté de décloisonner le dialogue social de proximité* »⁸³². Le gouvernement a ainsi souhaité, par cette nouvelle architecture, « *permettr[e] d'insuffler une nouvelle dynamique dans les relations sociales, au plus près du terrain et (...) dépasser les seuls enjeux de gestion statutaires des agents publics pour renforcer la prise en compte des enjeux relatifs au collectif travail* »⁸³³. Louable sur le papier, un tel changement n'en suscite pas moins certaines controverses, tant les bouleversements sont significatifs. La création du comité social territorial, instance de fusion des comités techniques (CT) et des CHSCT, est censée instaurer « *les véritables enceintes de dialogues social de proximité, dans une perspective de pilotage transversal des ressources humaines* »⁸³⁴. Une forme de « *'travaillisation' du droit de la fonction publique* »⁸³⁵, voire un « *clonage des structures de représentation du personnel* »⁸³⁶, s'instille, tant les similitudes avec les instances créées par les ordonnances *Macron* sont prégnantes. Il semble que l'objectif économique, déjà perçu en droit social, innerve le droit de la fonction

⁸²⁸ C. trav. art. L. 2313-7.

⁸²⁹ D. Dabosville, *Les représentants de proximité : à la recherche des traits caractéristiques d'une nouvelle figure de représentant du personnel*, RDT 2019, n°6, p. 387.

⁸³⁰ Cass. soc. 31 mars 2021, n°19-25.233, RDT 2021.460.

⁸³¹ *Ibid.*

⁸³² Rapp. Mme E. Chalas, *projet de loi de transformation de la fonction publique*, 3 mai 2019, n° 1924, p. 35.

⁸³³ CAP22, *Service public, se réinventer pour mieux servir, nos 22 propositions pour changer de modèle*. Juin 2018. p. 36.

⁸³⁴ Rapp. AN, 3 mai 2019, n°1924.247.

⁸³⁵ G. Loiseau, S. Bloch, *Vers une « travaillisation » du droit de la fonction publique ? - Loi n°2019-828, 6 août 2019*, JCP S. 12 nov. 2019, p. 1315. n°45.

⁸³⁶ *Ibid.*, C. Le Calonnec, V. Sauvage, *Moins de dialogue social, plus de précarité*, Dr. soc. 2019. p. 1042.

publique, priorité étant donnée depuis 2007, à la réduction des dépenses publique⁸³⁷ et le droit social étant « *avant tout vu comme un coût* »⁸³⁸. S'il est certain que le CHSCT implanté au sein de la fonction publique présentait des « *difficultés d'articulation* »⁸³⁹ avec le comité technique et était sujet à des critiques récurrentes, il n'en demeure pas moins que « *la prise en charge effective des questions de santé au travail par les nouveaux comités sociaux interroge* »⁸⁴⁰. Dès 2013 le Professeur Sophie Quinton-Fantoni et Madame Mathilde Caron⁸⁴¹, notaient au sujet du CHSCT, que « *la performance d'une telle institution, dépendra de la fluidité de son fonctionnement et de son articulation avec les autres préventeurs des risques professionnels* »⁸⁴². Il était, *in fine*, nécessaire que les instances représentatives du personnel, présentes en droit de la fonction publique évoluent. Pour autant, le contenu de la réforme semble affaiblir le dialogue social et « *désarme[r] en partie le CHSCT* »⁸⁴³, d'autant qu'ici aussi, les seuils au-delà desquels la création de sous commissions spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est rendu obligatoire, sont fortement relevés, passant de 50 agents pour les anciens CHSCT à 200 agents⁸⁴⁴, pour le nouveau comité social. Pour autant, il est pour l'heure impossible de tirer un bilan concret et exhaustif de ces nouvelles instances, d'autant que les textes envisagent une mise en œuvre au sein de la fonction publique, pour l'année 2022. Il est néanmoins certain que la « *nouvelle configuration ne devra pas reléguer au second plan les thématiques liées à la santé et à la qualité de vie au travail, à l'heure où la nécessité d'une politique globale se fait plus que jamais sentir en la matière* »⁸⁴⁵. Les écueils constatés en droit social dans la mise en œuvre des nouvelles instances, particulièrement suite à la crise de la COVID 19, interrogent nécessairement le droit de la fonction publique.

261.S'il est vrai que des failles existaient dans le système alors en place, il est également avéré que les nombreuses incertitudes induites par leur nouvelle architecture, particulièrement du fait de la fusion et l'absorption des problématiques sur la santé et la sécurité au travail, ne peut que laisser dubitatif. Il semble que la politique de réduction du nombre ainsi menée, se soit faite au détriment d'une logique qualitative et d'une réelle prise en compte des questions sociales, axes pourtant hautement stratégiques dans la lutte contre les déviations d'un système en proie à des maux en constante évolution.

262.D'autres leviers d'actions présents au sein de l'entreprise ou des instances publiques, participent à la lutte contre le harcèlement et à sa prévention. Il s'agit

⁸³⁷ C. Vincent, *La réforme des instances représentatives du personnel dans les fonctions publiques : un rapprochement avec le privé en trompe-l'œil*, Dr. soc. 2019.995.

⁸³⁸ *Ibid.*

⁸³⁹ *Ibid.*

⁸⁴⁰ *Ibid.*

⁸⁴¹ . Quinton-Fantoni, M. Caron, *Santé au travail : l'influence du secteur privé sur la fonction publique territoriale*, prec.

⁸⁴² *Ibid.*

⁸⁴³ A. Taillefait, *Transformer n'est pas bifurquer : à propos de la « loi Dussop »*, AJFP. 2019. p. 314.

⁸⁴⁴ M. Firoud, *Commissions paritaires et comités sociaux : la nouvelle architecture des instances de dialogue social*, AJCT 2019. p. 545.

⁸⁴⁵ L. Clouzot, *La loi de transformation de la fonction publique : une transformation par l'affranchissement idéologique*. Dr. adm. déc.. 2019, étude 16, n°12.

alors de déterminer si, pour leur part, ils s'avèrent utiles et adaptés et apportent une réponse satisfaisante à la victime.

Section 2. *Des outils préventifs inadaptés ou inusités*

263. S'inscrivant dans une démarche globale de prévention des risques existant au sein de l'entreprise ou de l'administration, l'approche que se doit d'adopter l'employeur, est inscrite dans un corpus de textes et de politiques publiques souvent adoptés de « *façon réactive* »⁸⁴⁶, en lien avec les différentes crises qu'a pu traverser le monde du travail.

264. Ce manque d'anticipation dans l'élaboration d'une stratégie cohérente et aboutie, induit un déficit de lisibilité et d'adaptabilité des règles instaurées, aux réalités profondes du monde du travail.

265. S'il est certain que l'employeur dispose d'un ensemble de leviers d'action, censés lui permettre de définir une véritable politique de prévention au sein de l'entreprise ou de l'administration publique (§I), il est également avéré que nombre d'outils préventifs destinés à mettre en œuvre une telle démarche, sont très souvent insuffisants voire inefficaces, particulièrement dans la sphère publique (§II).

§I. Une démarche préventive à disposition de l'employeur

266. La politique préventive que doit mettre en place l'employeur afin de lutter efficacement contre le harcèlement, s'inscrit dans un ensemble d'étapes, matérialisée par un nécessaire état des lieux (A), devant aboutir à un plan d'action ciblé et cohérent (B).

A. L'identification et le nécessaire diagnostic du risque de harcèlement

267. Suivant une logique de prévention des risques établie sur trois niveaux (a), l'employeur public ou privé devra réaliser un diagnostic préalable, destiné à définir une photographie des risques présents ou encourus par les travailleurs (b), devant *in fine*, le conduire à édifier une politique concrète et aboutie.

a. L'échelle de prévention au sein du collectif travail

⁸⁴⁶C. Lecocq, B. Dupuis, H. Forest, avec l'appui de H. Lanouziere, *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée*, Rapport fait à la demande du Premier Ministre, Avant-propos, août 2018.

268. On distingue traditionnellement trois niveaux de prévention des risques en milieu professionnel⁸⁴⁷. On trouve tout d'abord, la prévention dite primaire, ayant pour but d'éliminer les risques professionnels, ainsi que les facteurs de risques à la source. Elle s'inscrit dans une démarche visant à anticiper d'éventuels aléas, qui ne se sont pas encore produits. Il s'agit là d'une approche hautement anticipatrice, qualifiée de « *démarche à froid* »⁸⁴⁸, définie *a priori*. Caractérisée comme étant « *essentielle* »⁸⁴⁹, car s'inscrivant pleinement dans une démarche préventive tel que figurant dans le code du travail⁸⁵⁰, elle vise à permettre une action portant tout à la fois sur l'organisation du travail, ses processus, la gestion des ressources humaines, les modes de management et la conduite du changement. Cette phase d'identification des risques psychosociaux et plus particulièrement du risque de harcèlement au travail, doit faire intervenir les représentants du personnel, lesquels ont vocation à participer au travail d'identification et de partage du diagnostic. L'ANI conclu le 10 décembre 2020⁸⁵¹ par les partenaires sociaux en vue de réformer la santé au travail, fait de la logique de prévention primaire, l'axe central du système de santé en milieu professionnel, particulièrement lorsqu'il s'agit de risques psychosociaux comme le harcèlement.

269. Est également identifiée, une prévention secondaire, destinée à protéger les agents exposés à un risque psychosocial. Ici, le risque s'est manifesté et il s'agit pour l'employeur d'aider le salarié ou l'agent à l'affronter, soit parce que la prévention primaire s'est révélée insuffisante, soit parce que le risque ne pouvait être évité. On peut en effet valablement penser, s'agissant du harcèlement au travail, qu'il sera quelques fois difficile pour l'employeur d'anticiper une personnalité perverse au sein d'une équipe, et ainsi, rendre pleinement efficiente une prévention primaire dans toutes ses composantes. La prévention secondaire, est donc là pour pallier certains manques. L'autorité en charge de la protection, pourra ainsi mettre en œuvre des plans destinés à faire face aux situations dégradées. Pouvant inclure un volet coercitif, ils peuvent et même doivent, intégrer une approche éducative, destinée à encourager les comportements civiques ou respectueux au sein de l'environnement de travail. Ainsi, dans le cadre de cette démarche, la formation prend une place centrale, de même que l'échange, les actions de type débriefing, ou groupes de parole. A ce titre et conformément aux dispositions contenues au sein de l'accord du 8 mars 2013⁸⁵², les employeurs publics doivent mettre en place des formations ayant comme objectif de fournir aux agents des outils destinés à mieux

⁸⁴⁷ Ministère de la Fonction Publique, *Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique*, DGAFP, 2017.

⁸⁴⁸ Ministère de la Fonction Publique, *Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique*, DGAFP, 2014, p. 14.

⁸⁴⁹ *Ibid.*

⁸⁵⁰ C. trav. art. L. 4121-1 et s.

⁸⁵¹ V. not. *Santé au travail : ce que prévoit l'ANI pour favoriser la prévention*, Lamy, Liaisons sociales quotidien, actualité n°18203, 14 déc. 2020.

⁸⁵² Ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la Fonction publique, *Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, DGAFP 2013, p. 10.

appréhender et traiter la problématique de harcèlement sexuel et moral, ainsi que celui, plus large, de sécurité au travail. Si de telles dispositions sont louables et semblent réalisables, du moins en théorie, force est de constater que les organismes de formation à destination des agents, notamment le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), les organismes destinés à la formation des agents de la fonction publique d'Etat, n'offrent que très peu de formation en matière de prévention des risques psychosociaux et plus particulièrement en matière de harcèlement au travail. Ces organismes, ont un catalogue de formation davantage axé sur les problématiques « traditionnelles », rencontrées par les services opérationnels de la fonction publique (tel que les marchés publics, l'urbanisme, l'environnement ...), et semblent se désintéresser des questions d'ordre social. De fait, les administrations doivent s'orienter vers une offre de formation privée, laquelle, pour sa part, présente l'inconvénient majeur d'être couteuse, ce qui induit des arbitrages politiques financiers et des choix souvent opérés vers d'autres thématiques davantage visibles par l'administré futur électeur.

270. Enfin, en présence de prévention tertiaire, il conviendra d'agir dans le cadre d'une approche *a posteriori*, destinée à réduire les troubles dus à des risques que l'entreprise ou l'administration, n'a pas su ou pu éviter. L'employeur va devoir, dans ce cas, prendre en charge de manière individuelle ou collective, les agents ou salariés en situation de souffrance au travail. Une telle action, avant tout curative peut se traduire par une prise en charge psychologique de salariés confrontés à un événement ponctuel, grave, voire traumatisant, mais aussi, par l'aide, l'assistance et le soutien aux individus en souffrance, nécessitant l'intervention de professionnels.

271. Tel que cela est souligné par le droit dit souple⁸⁵³ « *l'expérience montre également que l'efficacité des dispositifs passe par l'articulation logique et cohérente des trois formes de prévention* », les trois niveaux devant en théorie être actionnés, afin de garantir une prévention et une lutte optimale du harcèlement au travail.

272. En tout état de cause, la première démarche que devra entamer l'employeur, sera d'établir un état des lieux des risques potentiels ou présents au sein de la structure en cause, lequel passera nécessairement par un diagnostic exhaustif.

b. La nécessaire identification des risques présents au sein de la sphère travail

273. Le diagnostic nécessite obligatoirement une identification des différents risques psychosociaux susceptibles d'être présents au sein de l'entité travail⁸⁵⁴. Une telle identification, pourra se faire à travers des critères constituant autant de facteurs susceptibles de favoriser de tels risques, au nombre desquels figure le harcèlement.

⁸⁵³ Ministère de la Fonction Publique, *Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique*, préc.

⁸⁵⁴ V. not. H. Lanouzière, *La prévention des risques psychosociaux du point de vue du Code du travail*, SSL, n° 1480, 21 fév. 2011.

274.Des indicateurs permettant une telle connaissance sont présents notamment au sein du guide méthodologique⁸⁵⁵ lequel est applicable à la sphère publique et peuvent se voir aisément transposés au domaine de l'entreprise, les risques psychosociaux se manifestant de manière sensiblement identique dans ces deux entités. De tels indicateurs s'apparentent fortement aux axes choisis dans le cadre des questionnaires de *Karasek*⁸⁵⁶, outil d'évaluation des facteurs psychosociaux au travail. Ainsi, pourront être distingués les indicateurs liés aux exigences de travail (quantité de travail fourni, pression temporelle, la complexité du travail, les éventuelles difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale), aux exigences émotionnelles inhérentes au poste occupé, à l'autonomie et aux marges de manœuvre dans l'exercice des missions confiées à l'agent, aux rapports sociaux au travail et à la reconnaissance au travail, aux éventuels conflits de valeur ou à l'insécurité socio-économique. Il est également possible de se référer au projet *PRIMA-EF*⁸⁵⁷, financé par la Commission européenne, lequel propose un cadre européen pour la prise en charge des risques psychosociaux et détermine dix types de dangers inhérents aux risques psychosociaux rencontrés au travail. L'Institut National de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), fournit également un « mode d'emploi »⁸⁵⁸ à destination des entreprises, leur permettant de détecter les éventuels risques présents et d'apprécier les conditions et les circonstances dans lesquelles les salariés y sont exposés.

275.La première étape du diagnostic passera nécessairement par la définition et la formalisation, via une démarche projet, du mode d'évaluation, puis de prévention choisie. La désignation d'une équipe dédiée s'avère nécessaire et se concrétisera par la nomination d'un référent, chargé de coordonner et d'animer chaque étape du processus, notamment le groupe projet (regroupant la direction, des représentants du personnel, des agents ou salariés). Dans un second temps, les objectifs et les moyens mobilisés en vue d'élaborer le diagnostic devront être établis. Enfin, il s'agira de communiquer sur la démarche, ce qui doit permettre à l'employeur, d'une part de démontrer qu'il engage l'entreprise ou l'administration dans une approche préventive et de lutte contre les risques psychosociaux, et permettra, d'autre part l'adhésion d'une majorité d'acteurs du monde de l'entreprise ou de l'administration, condition *sine qua non* à la réussite d'un tel processus.

276.En tout état de cause, le diagnostic nécessite d'évaluer le risque présent et une telle évaluation fera appel à des indicateurs, dont le choix se fera en fonction des spécificités de la structure analysée. Les indicateurs, seront par exemple des indicateurs de perception ou de vécu par les employés des situations auxquelles ils

855Ministère de la Fonction Publique, *Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique*, préc

⁸⁵⁶V. not. Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, et Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, et de la Solidarité : *Enquête Sumer* (surveillance médicale des expositions aux risques professionnels), 2003, <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares-karasek.pdf>.

⁸⁵⁷*Psychosocial risk management excellence framework*, <http://www.prima-ef.org/prima-ef-book.html>.

⁸⁵⁸INRS, *Evaluer les facteurs de risques psychosociaux : outil RPS-DU*, ED 6140, <http://www.inrs.fr/header/recherche.html?queryStr=%C3%A9valuer+les+facteurs+de+risques+psychosociaux+&rechercher>.

sont confrontés, des indicateurs de fonctionnement, ou ceux de santé au travail⁸⁵⁹, qui constituent autant de données utiles, qui permettront d'identifier les phénomènes et d'en mesurer leurs évolutions dans le temps. Il conviendra que ces indicateurs soient simples, et qu'ils permettent de rendre compte du travail et de ses conditions d'exercice au plus près de la réalité⁸⁶⁰. De plus, comme le souligne Maître Mazza⁸⁶¹ dans son ouvrage consacré au harcèlement dans le secteur public, il importe que la démarche entreprise, alors même qu'elle doit être propre à chaque administration, s'inscrive dans une approche globale, permettant d'avoir une visibilité d'ensemble du phénomène nécessaire à la computation des données collectées, afin notamment, de mettre en exergue les pratiques managériales susceptibles de poser problème. Une telle remarque est pleinement transposable à la sphère privée où une telle visibilité est également nécessaire. Or, est noté par cette auteure, une centralisation encore trop présente des systèmes de gestion des ressources humaines, notamment au sein des administrations publiques, constituant autant de freins à la collecte de données globales du phénomène de harcèlement présent dans ces structures. Un tel écueil semble moins identifiable dans les entreprises, au sein desquelles les méthodes managériales sont davantage performantes et axées sur des processus innovants, en phase avec les évolutions structurelles et conjoncturelles du monde du travail.

277. Le diagnostic devra également être enrichi par la mise en œuvre de méthodes d'investigation, telles que des séries d'entretiens individuels, des enquêtes centrées sur l'observation directe du travail, ou des enquêtes par questionnaire. Chacune de ces opérations doit permettre de libérer la parole et de rendre réellement compte des situations auxquelles les travailleurs sont confrontés et doit être réalisée par des entités disposant d'une expertise en la matière. Or, sur ce point une externalisation semble également nécessaire, le rapport hiérarchique posant une nouvelle fois problème, particulièrement dans la fonction publique où le système de la « double hiérarchie » est très pesant. Au sein de l'entreprise, la liberté de parole et l'impartialité ne pouvant également être garantie, le recours à des acteurs externes devrait, pareillement s'imposer. Enfin, pourront et même devront être mobilisées les données existantes, par ailleurs déjà collectées par certains acteurs, comme l'analyse des risques réalisés par le CHSCT, l'éventuel rapport faisant le bilan général de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, les fiches de risques professionnels, le bilan d'activité du médecin de prévention, ou bien le registre santé et sécurité au travail, ainsi que les fiches de données de sécurité.

278. Une fois le diagnostic posé, l'analyse des données collectées devra déboucher sur des propositions concrètes, émanant de l'employeur.

B. Un travail d'analyse et de proposition

⁸⁵⁹ Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique, prec. p. 19.

⁸⁶⁰ V. not. D. Chouanière, *Prévention des RPS : approche théorique*, SSL, n° 1536, 30 avr. 2012.

⁸⁶¹ C. Mazza, *Harcèlement moral et souffrance au travail dans le service public*, Le conseiller juridique pour tous, Ed. Du puits Fleuri, juill. 2014, p. 145.

279. Sur ces bases, un important travail d'analyse doit être mené et devra nécessairement être partagé (a) afin de conduire à des propositions concrètes, consignées dans le DUERP, document central dans la lutte contre le harcèlement au travail (b).

280. Or, de telles mesures sont souvent entachées par un manque d'objectivation et la présence d'une hiérarchie colorant trop souvent les résultats obtenus, mais également par un déficit d'anticipation, muant la démarche planificatrice en démarche purement réactive.

a. Une exploitation adaptée des données recueillies

281. Une fois collectées, les données doivent être interprétées et exploitées. Il va s'agir ici de lire et d'analyser les éléments révélés, de les classer par thématiques, suivant la grille de lecture préalablement établie et de les organiser. Dans ce cadre, la rigueur s'avère être un impératif nécessaire afin d'assurer une exploitation optimale des éléments recueillis, en particulier lors des entretiens et des observations, où tout à la fois, peuvent se mêler préjugés de l'enquêteur et de l'enquêté, mais aussi influence de l'un sur l'autre. Ce travail de lecture, de classement thématique, - notamment à partir de grilles issues des différentes approches théoriques - et d'organisation des données par thèmes, va permettre de dégager des problématiques, susceptibles d'expliquer, comment l'organisation du travail peut se traduire en facteurs de risques psychosociaux et ainsi générer des troubles chez le travailleur public ou privé⁸⁶².

282. Une objectivation dans l'analyse des données, est une condition *sine qua non* de la réussite du projet et laisse à penser, qu'ici aussi, l'externalisation de cette étape s'avère être une solution adaptée et nécessaire. Un tel constat est d'autant plus évident, que le travail ainsi opéré, requiert une certaine technicité et des compétences transversales, à la fois dans l'analyse de données, mais aussi dans l'évaluation des méthodes de management susceptibles de générer des RPS. De plus, il importe que l'analyse ainsi faite, se fasse en tenant de compte des particularismes de chacun, particulièrement au sein du secteur public, où les problématiques managériales sont nettement distinctes de celles présentes au sein de l'entreprise. En effet, les obligations imposées par le statut, mais également les missions inhérentes à la sphère publique, génèrent des particularités, à la fois dans la manière dont sont appréhendées les politiques menées en matière de ressources humaines, mais aussi dans les modes de gestion du personnel. Ainsi, les mutations inhérentes aux statuts, se traduisant au sein de la fonction publique d'Etat par un renouvellement en moyenne tous les trois ans des cadres en exercice dans un service, mais aussi les changements politiques liés au processus électoral, très présents dans

⁸⁶²B. Haubold, *Les risques psychosociaux*, Dossier 15, Dans RH au quotidien (2015), p. 552 à 603.

la fonction publique territoriale, sont autant de facteurs susceptibles d'avoir des répercussions sur les modes de gouvernance des administrations et, *de facto*, sur les agents. De plus, l'INRS précise, que lorsqu'une telle démarche est entreprise dans un contexte interne dégradé, il est également nécessaire d'avoir recours à des ressources externes, le dialogue social étant, en pareille circonstance difficilement envisageable⁸⁶³. Aussi, si des outils communs de recueil et d'analyse des données peuvent être envisagés entre privé et public, force est de constater que l'interprétation des éléments recueillis devra se faire à la lumière du contexte dans lequel ils émergent et ainsi mobiliser une connaissance accrue de la culture propre à chacune de ces sphères. Le poids politique marque, ici aussi, une différence majeure entre ces deux milieux professionnels.

283. La restitution du diagnostic matérialise l'étape subséquente et permet d'assurer un échange, au sein même du groupe de travail, avec le personnel ayant été sollicité lors des enquêtes, mais également avec les différents acteurs en charge de la prévention, tel que le CHSCT, les représentants du personnel et les professionnels de santé. Avec la disparition du CHSCT, on peut s'interroger valablement sur les possibilités qu'aura la nouvelle commission santé et sécurité au travail, instance intégrée au comité social économique, qui n'est dotée d'aucun moyen propre lui permettant de participer valablement à ce type de travaux chronophages qui nécessite, indubitablement, la mobilisation de moyens humains et techniques. Il est certain que cette étape cruciale est également une étape sensible et délicate, car à ce niveau, vont être mis en exergue des dysfonctionnements, lesquels sont de manière récurrente niés par les dirigeants des entreprises, mais surtout par les pouvoirs politiques présents au sein des administrations publiques, soucieux de ne pas ternir l'image de la personne publique qu'ils incarnent. Pour autant, il est indispensable que chaque acteur s'approprie les résultats ainsi révélés, afin qu'une solution partagée et commune soit mise en œuvre. Cette étape « *collaborative* »⁸⁶⁴ s'avère fondamentale dans l'instauration d'un dialogue ascendant et dans le cadre d'une bonne prise en compte des risques psychosociaux visibles ou larvés. C'est lors de la phase de restitution, que sera opérée à la fois une information des agents ou des salariés, permettant de porter à leur connaissance l'avancée de la démarche, le compte rendu des premiers résultats obtenus et enfin, les précisions sur les étapes à venir, notamment s'agissant de la mise en œuvre du plan d'action et sa mise à jour régulière.

b. La formalisation de la démarche : PPR et DUERP

284. Les risques psychosociaux résultant bien souvent d'une multitude de facteurs, nécessitent l'élaboration de différentes actions coordonnées dans le cadre de la politique préventionniste instiguée. Le niveau de risque, l'urgence à prendre des mesures, leur faisabilité, ainsi que leur efficacité potentielle, constituent autant

⁸⁶³ INRS, *Risques psychosociaux et document unique*, ED 6139, p.16.

⁸⁶⁴ C. Mazza, *Harcèlement moral et souffrance au travail dans le service public*, prec. p. 162.

d'éléments qui permettront de prioriser chaque action devant être conduite par l'employeur. Suivant qu'il est question de mener une politique primaire, secondaire ou tertiaire, les actions à mobiliser seront également distinctes.

285. En effet, dans le cadre d'une élimination du risque de harcèlement à la source, il s'agit d'une démarche anticipatrice dans laquelle le risque n'est pas présent. De sorte qu'elle peut être parfois plus facilement réalisable, la temporalité inhérente à la résorption urgente d'un cas de harcèlement ne s'étant alors pas encore manifestée. Ainsi « [l] intervention primaire invite à travailler de manière ouverte, progressive, concertée... »⁸⁶⁵. En ce sens, et comme le soulignent certains spécialistes, plutôt que d'aborder les risques psychosociaux comme des handicaps sources de contraintes, ils pourraient être pris comme de « véritable(s) levier d'alignement stratégique »⁸⁶⁶, garantissant le bon fonctionnement de l'entité concernée. Le fait de passer « d'une logique de risques à une logique de construction de la qualité du travail [permettrait de] tenir compte des aspirations des salariés, des facteurs qui sont des ressources et favorisent leur engagement »⁸⁶⁷. Tel sera le cas d'un projet de restructuration, où « [l]a construction du volet prévention des risques psychosociaux liés au projet [est] initiée le plus en amont possible, et sa mise en œuvre poursuivie tout au long du déploiement du projet »⁸⁶⁸. De même, d'aucuns notent, que « l'intégration du sujet dans les préoccupations de gestion »⁸⁶⁹, s'avère indispensable, « la question de la santé psychique ne [pouvant] être réglée comme des questions classiques de prévention par des mesures ponctuelles et définitives qui « supprimeraient » le risque »⁸⁷⁰ et d'ajouter que « [l]a santé psychique est une dimension même du travail et les actions à entreprendre doivent être pérennes, tenant compte des évolutions permanentes des entreprises (...) Il importe donc de ne pas « isoler » le sujet des RPS et de rechercher à intégrer la question de la santé psychique dans les décisions de pilotage de la production, de conception et surtout de conduite de changement »⁸⁷¹.

286. Le plan de prévention secondaire, pour sa part, sera en quelque sorte le résultat de l'échec du plan de prévention primaire. En effet, une corrélation entre les deux existe, le plan de prévention primaire, constituant l'ossature du plan de prévention secondaire. Ainsi, une mise en perspective des deux sera indispensable, afin que les écueils liés aux insuffisances et aux manques du premier, soient correctement pris en compte et résorbés. De plus, il sera nécessaire d'articuler les niveaux de

⁸⁶⁵Y. Grasset, *Articuler les niveaux de prévention sur les RPS : Le choc des cultures ?* Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, sept. 2010.

⁸⁶⁶B. Haubold, *Les risques psychosociaux*, Dossier 15, RH au quotidien (2015), p. 552 à 603.

⁸⁶⁷P. Douillet *La prévention des RPS : une opportunité de développer le dialogue sur le travail*, SSL n° 1536, 30 avr. 2012

⁸⁶⁸P. Rogez, A. Galvan, *Les risques psychosociaux liés aux restructurations : une prise en compte indispensable*, Les Cahiers du DRH, N° 228-229, 1^{er} fév. 2016.

⁸⁶⁹P. Douillet *La prévention des RPS : une opportunité de développer le dialogue sur le travail*, prec.

⁸⁷⁰*Ibid.*

⁸⁷¹*Ibid.*

prévention⁸⁷², chacun se complétant mutuellement, notamment dans l'objectif de sortir d'une logique purement réactionnelle, encore aujourd'hui trop présente.

287. Tel que le note Maître Mazza, nombre d'administrations publiques se situent encore au stade de la prévention tertiaire⁸⁷³, laquelle s'apparente davantage à une politique curative que préventive. Un tel niveau de prise en charge des risques psychosociaux, fait souvent suite à une absence de prise en compte des troubles et des risques survenus. Or, à « l'opposé de l'urgence, l'intervention « sur le fond » peut être associée spontanément à un travail de qualité, dégagé des obligations émotionnelles, effectué hors de la pression, permettant de questionner de manière rationnelle les différents facteurs »⁸⁷⁴. Monsieur Yves Grasset note très justement que les enjeux conflictuels, inhérents aux risques psychosociaux sont susceptibles de générer un processus d'instrumentalisation de l'intervention mise en œuvre dans l'urgence, soulignant en cela que « [t]out laisse penser en effet que le traitement par l'urgence peut potentiellement permettre à l'entreprise d'éviter les questionnements qui fâchent, en se préoccupant « seulement » des conséquences les plus flagrantes des problèmes pour les salariés. »⁸⁷⁵. De plus, dans le cas d'un traitement tertiaire des risques psychosociaux, a été observé que, « compte tenu de la situation dégradée qui prévalait et du risque encouru par les salariés »⁸⁷⁶, une telle intervention « a ralenti, voire annulé un possible travail sur le fond »⁸⁷⁷, et ainsi compromis l'émergence d'un plan de prévention primaire.

288. Par ailleurs, on peut valablement noter, que différentes problématiques connexes sont à prendre en compte dans la mise en place d'une politique de prévention, qu'il s'agisse de RPS, de harcèlement ou de tout autre risque. Tout d'abord le coût qu'engendre l'élaboration d'une telle procédure, peut constituer un frein à sa mise en œuvre. Or, sur ce point, il convient de mettre l'accent sur celui souvent bien plus important généré par la multiplication des arrêts maladie, des absences, ou de la perte de motivation du personnel. De plus, au sein des administrations publiques, l'immixtion du politique dans le processus managérial constitue – tel que longuement souligné – un réel handicap. S'il convient de prendre en compte, ici aussi, le processus électoral, lequel génère à la fois un changement régulier dans la hiérarchie politique présente, mais également et bien souvent, dans la hiérarchie administrative, particulièrement au sein des cadres dirigeants, force est de constater qu'envisager une politique publique sur une longue période, s'avère parfois hasardeux, tant les incertitudes sont importantes quant à la pérennité et la stabilité des modes de fonctionnement. Le statut, lequel conditionne l'emploi d'un agent à son grade, génère également nombre de problématiques susceptibles de court-circuiter la bonne marche du plan initié. Ainsi, la liberté de parole et d'action dont les agents du service public sont parfois amputés, peut tronquer tout à la fois le résultat du diagnostic, mais également la mise en œuvre du plan. Enfin, prendre en

⁸⁷² *Ibid.*

⁸⁷³ C. Mazza, *Harcèlement moral et souffrance au travail dans le service public*, prec. p. 172.

⁸⁷⁴ Y. Grasset, *Articuler les niveaux de prévention sur les RPS : Le choc des cultures ?* prec.

⁸⁷⁵ *Ibid.*

⁸⁷⁶ *Ibid.*

⁸⁷⁷ *Ibid.*

compte le risque de harcèlement dans le cadre du travail, c'est ajouter possiblement des contraintes supplémentaires au processus managérial et décisionnel déjà parfois lourd et fastidieux. Monsieur Grasset déplore très justement, que « [p]eu d'intervenants sur les risques psychosociaux proposent des services associés à l'ensemble des niveaux de prévention. », et de conclure qu'« [a]ujourd'hui, ce travail indispensable nous semble encore largement à effectuer. ». En tout état de cause, et malgré la multitude de protocoles ou guides de bonnes pratiques que l'on peut trouver sur nombres de sites de tous Ministères confondus, force est de constater, que dès lors que l'entité - qu'elle soit publique ou privée – concernée, ne souhaite pas sortir d'une logique purement gestionnaire et qu'elle ne mène pas une réflexion globale des dysfonctionnements présents - en axant notamment ses investigations sur l'humain dans le dispositif managérial en place -, un tel travail préventif s'effacera derrière un dispositif curatif mobilisé au cas par cas.

289.C'est au sein du document unique d'évaluation – DUERP -, règlementé par l'article R. 4121-1 du code du travail, que se fera la computation des données collectées. Il s'agira ici de lister (classer), les risques qui auront été constatés et de prévoir en conséquence des actions nécessaires, afin de les réduire et de les combattre efficacement. Ainsi, et tel que le précise l'INRS, « *cette évaluation est la première étape d'une démarche plus globale de prévention devant aboutir à la définition d'un plan d'actions* »⁸⁷⁸. En effet, le code du travail dispose que « [l]'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques. ». Ce document, trouvant ses origines dans la directive du 12 juin 1989⁸⁷⁹, a été règlementé en droit interne⁸⁸⁰ et constitue le socle et l'« *élément clef* »⁸⁸¹ de la politique préventionniste devant être conduite par l'employeur. Il voit son rôle renforcé par la loi du 2 août 2021⁸⁸², laquelle tend à en faire un document central en matière de d'évaluation des risques professionnels. En effet, un tel document a vocation à permettre à l'employeur de mettre en œuvre son obligation d'évaluation prévue au sein du code du travail⁸⁸³, et servira, *in fine*, à la mise en place de son plan d'action. Susceptible de générer des conséquences contentieuses en cas d'absence ou d'insuffisance dans son contenu, le DUERP se doit de traduire le degré d'évaluation des risques par

⁸⁷⁸ INRS, *Risques psychosociaux et document unique*, ED 6139, p. 7.

⁸⁷⁹ Directive n° 89/391/CEE du 12 juin 1989, prec. art. 9. Transposée par la loi n° 91-1414 du 31 déc. 1991, art. 5.

⁸⁸⁰ Décret n° 2001-1016 du 5 nov. 2001, JO n°258 du 7 nov. 2001.

⁸⁸¹ Circulaire n° RDFB1314079C du 28 mai 2013 *portant rappel des obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels*.

⁸⁸² Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 *pour renforcer la prévention en santé au travail*, prec.

⁸⁸³ C. trav., art. L. 4121-3.

l'employeur et pourra induire une mise en cause de sa responsabilité, dès lors qu'un lien de causalité entre l'absence d'évaluation et le préjudice sera établi⁸⁸⁴

290.L'inventaire réalisé à travers le DUERP, conformément aux dispositions contenues au sein du code du travail, précisant que «*[c]ette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.* »⁸⁸⁵, doit permettre une analyse des risques et des dangers présents, susceptibles de causer un dommage pour la santé des travailleurs et comporter une analyse desdits risques, permettant de mettre en exergue les conditions d'exposition des travailleurs à ces dangers. Par ailleurs, ce document doit avoir une diffusion large, être accessible et ainsi être mis à disposition de l'ensemble du personnel de l'entreprise ou de l'administration, mais également des différents acteurs œuvrant dans le domaine de la prévention des risques. Il doit également «*être suivi dans le temps pour vérifier sa mise en application effective et son efficacité tant du point de vue de l'amélioration ressentie en termes de conditions de travail et de relations sociales qu'en termes d'amélioration des conditions de réalisation de l'activité et de la performance* »⁸⁸⁶. Le rôle central de ce document est souligné par l'ANI sur la santé au travail du 9 décembre 2020, laquelle le qualifie d'«*outil essentiel de l'évaluation des risques professionnels et de la traçabilité des expositions* ».

291.Malgré l'existence de sanctions pénales destinées à condamner l'absence de transcription ou de mise à jour du document⁸⁸⁷, lesquelles n'ont, en tout état de cause qu'un caractère résiduel, force est de noter, notamment au sein des administrations publiques, que «*les DUERP existants restent hétérogènes et tous ne représentent pas encore des instruments de prévention performants.* »⁸⁸⁸, mais également, que «*[d]'une manière générale, on constate notamment que le contenu du DUERP n'est pas toujours actualisé, certains risques sont sous-évalués, voire non traités (notamment RPS)* »⁸⁸⁹. Enfin, est également relevé que «*les démarches et outils ne sont pas toujours harmonisés d'un service à l'autre au sein d'un même ministère rendant l'exploitation des documents plus difficile dans l'objectif d'un pilotage efficace* »⁸⁹⁰. Comme cela est souligné par l'ANI du 9 décembre 2020 susvisée, le DUERP, document servant de socle au plan d'action primaire de l'employeur, suppose la mobilisation de moyens techniques, humains et financiers. Il s'agit donc pour l'employeur d'ériger un tel document en véritable outil stratégique interne à l'entreprise ou à l'administration, afin de garantir notamment une traçabilité des risques professionnels. L'effectivité de ce document est donc au

⁸⁸⁴V. par ex. CAA Lyon, 3 mai 2016, n°14LY00458, inédit au recueil Lebon ; Cass. civ. 2^e, 16 févr. 2012, n°11-10.741.

⁸⁸⁵C. trav., art. R. 4121-1.

⁸⁸⁶P. Douillet *La prévention des RPS : une opportunité de développer le dialogue sur le travail*, prec.

⁸⁸⁷V. Cass. crim. 12 avr. 2016, n°15-81.257, Dr. soc. 2016. 665, chron. R. Salomon ; Dr. soc. 2017. 145, étude R. Salomon.

⁸⁸⁸Ministère de la transformation et de la fonction publiques, *Recommandation de la Commission centrale hygiène, sécurité et conditions de travail du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, relatives à la réalisation d'un DUERP de qualité et opérationnel*, mars 2015.

⁸⁸⁹*Ibid.*

⁸⁹⁰*Ibid.*

centre de toutes les réflexions et invite les employeurs à s'emparer de ce sujet et à déployer ainsi les moyens nécessaires.

292.L'ensemble des écueils susvisés, sont présents également dans d'autres dispositifs mobilisables par l'employeur en présence de harcèlement, et matérialisent leur inadéquation à répondre à la prévention et l'éradication de tels risques.

§II.Médiation et pouvoir d'enquête à l'épreuve du harcèlement

293.Afin de prévenir la survenance d'un phénomène de harcèlement, notamment lorsque se manifeste un différend entre employés de même niveau hiérarchique, ou entre un responsable et son subordonné, l'entreprise ou l'administration publique dispose d'une procédure particulière celle de la médiation. Si une telle démarche, destinée à annihiler un conflit larvé peut s'avérer, dans d'autres circonstances, efficace, tel ne sera pas le cas en présence de harcèlement (A).

294.Il en sera, également de même, du pouvoir d'enquête dont dispose l'employeur, qui bien que nécessaire lorsque surviennent des agissements de harcèlement, va se trouver dans les faits, souvent tronquée et peu fiable, particulièrement au sein de la fonction publique (B).

A.L'impossible conciliation des acteurs du harcèlement : la médiation

295.Inadapté en présence de harcèlement au travail, la procédure de médiation, mesure alternative au règlement judiciaire de litiges, ne permettra pas à la victime, que l'on se situe en entreprise (a) ou au sein d'une administration publique (b), de trouver une issue convenable à sa situation.

a.Une procédure inadaptée au harcèlement moral présent au sein de l'entreprise

296.Résoudre en « interne », des situations conflictuelles et génératrices de dysfonctionnements dans les processus de gouvernance peut, théoriquement, s'avérer être une solution louable. En effet, à la manière des modes alternatifs de règlement des litiges ou de la justice restaurative présente en droit pénal⁸⁹¹, permettant aux personnes victimes d'un dommage de trouver une issue à leurs conflits, - en évitant quelques fois la phase judiciaire, souvent, longue, coûteuse et

⁸⁹¹ Loi n° 2014-896 du 15 août 2014 *relative à l'individualisation des peines et renforçant l'efficacité des sanctions pénales*. Le nouvel article 10-1 du code de procédure pénale prévoit que des mesures de justice restaurative peuvent être instaurées « à l'occasion de toute procédure pénale et à tous les stades de la procédure », ou dans la phase d'exécution de la peine (article 707 du même code).

complexe -, l'entité dont dépend le travailleur, va, en pareille situation, mobiliser une procédure extrajudiciaire. Cette dernière est censée permettre d'éviter les écueils inhérents à la phase judiciaire, et doit théoriquement, aboutir à une sortie de conflit satisfaisante pour chacune des parties en présence.

297. Aussi, le code du travail en son article L. 1152-6 indique qu' « [u]ne procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime. ». Destinée à régler à l'amiable un conflit par l'intermédiaire d'un tiers, neutre et objectif, la procédure de médiation, initialement régie par la loi du 17 janvier 2002⁸⁹², a trouvé à s'appliquer durant de nombreuses années indistinctement que l'on soit en présence de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel. Seule la victime de harcèlement, pouvait alors déclencher la procédure menée par un médiateur, choisi en dehors de l'entreprise, sur une liste de personnalités désignées, en fonction de leur autorité morale et de leur compétence dans la prévention du harcèlement moral ou sexuel. Le médiateur, avait alors pour fonctions de tenter de concilier victime et auteur des faits, en leur soumettant des propositions consignées par écrit et destinées à mettre fin au harcèlement.

298. Avec l'entrée en vigueur de la loi du 3 janvier 2003⁸⁹³, l'engagement de la médiation en cas de harcèlement sexuel a été supprimé. Ainsi, la procédure instaurée à l'article L. 1152-6 du code du travail n'est aujourd'hui plus envisagée lorsque l'on est en présence de harcèlement sexuel, les parlementaires ayant considéré que dans un tel cas, il ne pouvait y avoir de procédure autre que judiciaire. Sur ce point Madame Génisson notait, lors de l'adoption du texte que, « lorsque le harcèlement sexuel est avéré, on ne peut qu'aller jusqu'à la procédure judiciaire, et je crois que nous avons collectivement failli en envisageant une médiation dans ce cas-là »⁸⁹⁴. Si cette réflexion peut s'avérer louable, eu égard au fait qu'elle démontre une forme de prise de conscience par les pouvoirs publics de la gravité de tels agissements, - lesquels ne peuvent donc recevoir qu'une réponse portée par les juges - il n'en demeure pas moins qu'elle crée une scission et un différentiel de traitement, voire entérine un degré de gravité distinct, entre harcèlement moral et sexuel. En quoi le harcèlement moral ne mériterait-il pas également, comme seule réponse, celle des juges ? Par ses conséquences désastreuses, pouvant aller jusqu'au suicide de la victime, le harcèlement moral présente, tout autant que le harcèlement sexuel, un degré de gravité suffisant, nécessitant une prise en compte et une réponse, qui bien que nécessairement

⁸⁹²Loi n° 2002-73 du 17 janv. 2002, de modernisation sociale, prec.

⁸⁹³Loi n° 2003-6, du 3 janv. 2003, portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques, JO 4 janv. 2003 p. 255.

⁸⁹⁴C. Génisson, 3e séance du 5 déc. 2002, JOAN CR 6 déc. 2002, p. 6317., <http://www.assemblee-nationale.fr/12/cra/2002-2003/093.asp>

différente eu égard à la nature des agissements en cause, devrait indubitablement passer par le prisme de la justice. Ainsi, « [c]omme pour le harcèlement sexuel, si les pratiques de harcèlement moral sont avérées, le temps de la discussion est sans doute clos. Place à l'action (judiciaire). »⁸⁹⁵. Il est vrai que les procédures judiciaires sont souvent longues, coûteuses et empreint d'incertitudes, pour les victimes de traumatismes déjà lourds de conséquences et qu'ainsi le recours à la procédure de médiation, offre, en quelque sorte, - à tout le moins en apparence -, une porte de sortie à une situation dont la victime souhaite s'extraire rapidement. Pour autant, concilier une victime et un harceleur semble impossible dans les faits. Transcendant les clivages entre harcèlement moral et sexuel, c'est la forme même des agissements, un harcèlement, qui ne peut trouver dans la médiation une issue. Comment concilier l'inconciliable ? Conflit avant tout interpersonnel, le harcèlement, échappe très souvent, à toute rationalité et relève, la plupart du temps, d'une approche pathologique inhérente à une déviance de comportements, d'origine purement clinique⁸⁹⁶. De plus, le code du travail ne propose aucune garantie procédurale, ce qui peut s'avérer potentiellement lourd de conséquences pour la victime. En effet, simple faculté pour elle⁸⁹⁷, la médiation est, conformément aux dispositions contenues dans ce code⁸⁹⁸, engagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou bien par l'auteur présumé de ce harcèlement. Or, le texte proposé par la loi du 3 janvier 2003, bien que cherchant à insuffler un esprit de souplesse en supprimant un formalisme prévalant lors des anciennes dispositions⁸⁹⁹, synonyme de rigidité et de contrainte est de fait, relativement imparfait sur bien de points. La procédure présentée dans ce texte précise que le médiateur s'informe par tout moyen - aucune disposition n'ayant été imposée par les textes quant aux modalités d'information - de l'état des relations entre chaque protagoniste, tente de les concilier et leur soumet des propositions, qu'il consigne par écrit dans un procès-verbal, en vue de mettre fin au harcèlement. La procédure de médiation n'étant enserrée dans aucun délai, il appartient au médiateur de tenter de trouver une solution au litige, dans les meilleurs délais. En cas d'échec, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues, notamment en faveur de la victime. Or, ce médiateur n'est plus choisi parmi des personnes qualifiées comme cela pouvait être le cas *ab initio*. Peu importe sa qualification et son origine – extérieure ou interne à l'entreprise – il pourra être saisi et se prononcer sur une telle demande.

299. La rédaction pour le moins maladroite, proposée par le législateur, lequel, dans les dispositions même du texte applicable à la médiation, fait état de conciliation⁹⁰⁰, laisse supposer une confusion entre les deux procédures, renforçant encore les doutes sur l'intérêt d'une telle action. De plus, force est de constater qu'en cas d'échec du processus et de saisine du juge, le code du travail demeure muet sur les conséquences de la médiation actionnée en amont. Si le médiateur est tenu au secret

⁸⁹⁵ P. Adam, *Harcèlement moral*, Rep. trav., fév. 2020.

⁸⁹⁶ V. not. E. Grebot, *Harcèlement au travail Identifier, prévenir, désamorcer*, Ed. D'Organisation, 2007.

⁸⁹⁷ CA. Montpellier, 12 sept. 2007, RG n°07/00050.

⁸⁹⁸ C. trav., art. L. 1152-6.

⁸⁹⁹ C. trav., art. L. 122-54 anc.

⁹⁰⁰ « Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties »

professionnel et à une obligation de confidentialité, qu'en est-il de ses écrits, conclusions et éléments qu'il aura récolté et analysé au cours de ses investigations ? Or, il est des exemples ayant mis en lumière un usage - détourné ou pas - des résultats de la médiation⁹⁰¹. En effet, et suite à l'échec de la procédure et à la saisine du juge, la partie qui y trouve avantage, peut produire devant lui les éléments constatés ou fournis par le médiateur⁹⁰², de sorte que la situation de la victime, peut, suivant les cas, s'en trouver significativement aggravée. A ce titre, dans cette même affaire, le juge précise que si « [j]uridiquement le conseil de prud'hommes n'est pas lié par les éventuelles conclusions du médiateur (...), [e]n pratique, ce n'est pas nécessairement la même chose [le] Conseil de prud'hommes de Coutances (...) fort du constat négatif du médiateur a validé le congédiement du salarié pour, en quelque sorte, diffusion de fausse nouvelle, véritable douche froide pour le salarié initiateur du processus ! »⁹⁰³. Il est certain que la reconnaissance de faits constitutifs de harcèlement moral est délicate, que l'établissement de la preuve est également une lourde tâche, et qu'*in fine*, la détermination du lien de causalité entre les faits possiblement fautifs et le préjudice dont se prévaut la victime, pas toujours simple à établir⁹⁰⁴. Aussi, les juridictions peuvent être tentées de trouver dans l'avis constitué par un tiers, en l'occurrence le médiateur, une forme de « [b]ouée de sauvetage »,⁹⁰⁵ et le juge peut devant « [l]a rédaction elliptique du texte »⁹⁰⁶, s'engouffrer dans la brèche ainsi offerte.

300. De plus, on ne peut qu'être dubitatif sur les fondements de cet accord préalable, supposé possible, entre la victime et l'auteur présumé du harcèlement, envisagé par le législateur au sein de l'article L. 1152-6 du code du travail. En effet, nombre de cas de harcèlement moral sont le fait de la hiérarchie, ce qui interroge sur un éventuel consensus quant au choix d'un médiateur, et son éventuelle neutralité, dès lors que son choix est possiblement l'œuvre, du moins pour partie, de l'auteur même des faits. Eu égard, d'une part, à l'état de fragilité psychologique dans lequel se trouve la victime de harcèlement, laquelle « *est diminuée par le traumatisme de l'agression, elle est en outre dans une situation de contrainte notamment économique et de subordination du fait de son contrat de travail.* »⁹⁰⁷, et, d'autre part, du pouvoir intrinsèque dont dispose cette même hiérarchie au sein de l'entreprise, « [l]e risque est (...) grand que ce "choix" ne soit imposé à la victime dans l'intérêt bien compris de l'agresseur et de l'entreprise qui n'ont pas intérêt à ce qu'une plainte formelle soit déposée »⁹⁰⁸. Tel que cela a déjà été souligné, aucune disposition textuelle n'encadre le choix du médiateur, ses compétences, ou son

⁹⁰¹V. pour la production de résultats d'une médiation en présence de harcèlement devant le juge de Cassation : Cass. soc., 1er juin 2016, n° 14-19.702.

⁹⁰²Cons. prud'h. Coutances, 17 mai 2005 *M. Dirninger c/Société TecnovDonaldson*, n° 04/00052.

⁹⁰³G.-P. Quétant, *La procédure de médiation à la suite d'un harcèlement moral : sa portée vis-à-vis du juge prud'homal*, JSL 20 oct. 2005, n° 176-4.

⁹⁰⁴Cass. 2e civ., 3 avr. 2003, n° 01-14.160.

⁹⁰⁵G-P Quétant, *La procédure de médiation à la suite d'un harcèlement moral : sa portée vis-à-vis du juge prud'homal*, prec.

⁹⁰⁶P. Adam, *Harcèlement moral*, Rep. trav., prec.

⁹⁰⁷P. Adam, *Harcèlement sexuel*, Rep. trav., Oct. 2019.

⁹⁰⁸*Ibid.*

statut, celui-ci pouvant dès lors être choisi au sein même de l'entreprise⁹⁰⁹, ou auprès de « proches » de l'auteur même des agissements fautifs. Ce point n'est pas anodin, eu égard au fait qu'afin de mener à bien une procédure de médiation, il est avéré que la neutralité et l'objectivité du médiateur sont deux qualités fondamentales normalement requises. La coloration des conclusions opérées par un médiateur partial, induira nécessairement un échec du processus. Quand bien même la médiation « aboutirait » en théorie, en pratique, elle sera dénuée d'effectivité et de sens, la situation se pérennisant nécessairement, voire s'aggravant, la dénonciation de tels faits n'étant jamais neutre de conséquences⁹¹⁰. Enfin, comme le souligne le Professeur Adam⁹¹¹, la procédure de médiation présente également l'écueil d'enfermer en quelque sorte le débat dans une sphère éminemment psychologique et relationnelle entre le harceleur et le harcelé, occultant l'aspect organisationnel et managérial, qui bien que pouvant être invoqué lors des échanges, passe au second plan. Ainsi, l'origine du harcèlement pouvant trouver sa source dans des problématiques dépassant un simple « conflit de personne », une médiation semble relativement inefficace à faire ressortir un mal beaucoup plus profond, qui parfois ne peut être mis en exergue qu'à travers un vaste travail de fond, entamé au sein de la structure mise en cause. Aussi, « [s]i elle suscite un enthousiasme mérité, il faut sans doute reconnaître que la médiation ne peut jouer qu'un rôle limité dans le contentieux prud'homal, du moins tant que ce dernier reste dominé par des litiges liés à la rupture du contrat de travail. Dès lors que les parties sont définitivement séparées, l'intérêt d'une médiation par rapport à une décision de justice ou une transaction diminue fortement »⁹¹².

301. « Les modalités pratiques de mise en œuvre de la procédure de médiation apparaissent ainsi, aujourd'hui encore, particulièrement opaques »⁹¹³. Outre l'absence de précision sur l'impact que peut avoir pour le juge éventuellement saisi, les conclusions formulées par le médiateur, aucune mesure n'indique les conditions pratiques dans lesquelles doit être enserrée la procédure de médiation⁹¹⁴. Le flou juridique laissé par les textes, source d'insécurité patente pour les victimes de harcèlement, constitue, à n'en pas douter un écueil supplémentaire dans le recours à ce mode alternatif de règlement des litiges.

b. Une procédure également inadaptée en droit de la fonction publique

302. Si le recours à la médiation est censé permettre de trouver une solution en dehors de la voie judiciaire, qui demeure pour les parties intrinsèquement aléatoire, force

⁹⁰⁹P. Adam, *Harcèlement moral*, prec.

⁹¹⁰C. Katz, *Dénoncer ou témoigner de faits de harcèlement moral : quels risques encourus ?* AJP 2010 p. 527.

⁹¹¹*Ibid.*

⁹¹²L. Flament, *La médiation en matière prud'homale*, Fiche pratique, JCPS n° 35, 31 août 2010, 1326.

⁹¹³*Ibid.*

⁹¹⁴Voir sur ce point les nombreuses interrogations dans l'étude de P. Adam, cité supra.

est de constater que les textes applicables au droit de la fonction publique, ne prévoyaient pas, jusqu'à récemment une telle procédure.

303. Au regard de l'augmentation du nombre de contentieux mettant en cause les administrations publiques et la tendance plus générale à la judiciarisation de la société, les personnes publiques ne peuvent qu'être sensibles aux modes alternatifs de règlement des différends. En effet, mieux vaut parfois, pour les élus locaux, et leurs services, régler rapidement un différend en se « rapprochant » de la personne avec laquelle on est en désaccord, que de laisser un juge trancher, dans une temporalité et un sens incertain, un litige dont l'éventuelle publicité peut ternir l'image d'un leader politique, ou d'une entité dans son ensemble.

304. Si la possibilité du recours à la médiation n'est pas inscrite dans les dispositions statutaires, on doit, à la loi du 18 novembre 2016 sur la modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle⁹¹⁵, la consécration de la médiation comme un mode de règlement des conflits. En effet, cette loi prévoit à titre expérimental et pour une durée de quatre ans maximums, la possibilité pour les recours contentieux dirigés contre un acte relatif à leur situation personnelle - et formés par les agents employés par une collectivité située dans un département expérimental⁹¹⁶ ayant conclu avec son CDG une convention sur cette mission, - d'avoir recours à la médiation préalable obligatoire⁹¹⁷. Monsieur le Vice-président du Conseil d'Etat, Jean-Marc Sauvé, déclarait, au sujet des dispositions contenues dans ce texte, qu'«*[elles] répondent aux attentes des personnes, nombreuses, qui sont favorables au développement de méthodes plus souples, plus rapides, plus personnalisées et moins coûteuses pour régler les différends de manière à la fois consensuelle et définitive* »⁹¹⁸.

305. Ces dispositions ont été complétées par la loi du 27 décembre 2019⁹¹⁹ instaurant au sein de l'article L. 1112-24 du code général des collectivités territoriales (CGCT), - nouvellement créé -, dans les communes, les départements, les régions et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre un médiateur territorial⁹²⁰. Cette médiation territoriale s'inscrit pleinement dans la procédure de médiation prévue par la loi du 27 décembre 2019 codifiée au sein du Code de la justice administrative⁹²¹. Le médiateur, ainsi désigné par l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale concernée, sera soumis à un devoir d'impartialité, de compétence et diligence conformément aux dispositions du Code de la justice administrative⁹²². Or, il convient de noter que dans le cadre de la

⁹¹⁵Loi n° 2016-1547, du 18 nov. 2016, prec. JO 19 nov., n°0269.

⁹¹⁶Arrêté NOR : JUSC1802894A du 2 mars 2018 *relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique territoriale*, JO n°0056, 8 mars 2018.

⁹¹⁷Décret n° 2018-101, du 16 fév. 2018, *portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux*, JO 17 fév. 2018 n°0040.

⁹¹⁸Intervention de J.-M. Sauvé, Paris, *place internationale des modes alternatifs de règlements des litiges - Développer la médiation en matière administrative*, 24 nov. 2016.

⁹¹⁹Loi n° 2019-1461, 27 déc. 2019, *relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique*, JO n°0301 du 28 déc. 2019.

⁹²⁰D. Gély, *La médiation territoriale : une aubaine pour les collectivités ?* AJCT 2020. 570.

⁹²¹CJA, art. L. 213-1 s., issu de la loi n° 2016-1547 du 18 nov. 2016 *de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle*.

⁹²²CJA, art. L. 213-2.

délibération adoptée par la collectivité, la procédure de médiation peut être exclue des litiges internes concernant les agents de la collectivité, à raison de l'exercice de leurs fonctions.

306. En tout état de cause, de telles procédures n'envisagent pas, à ce jour, *expressis verbis*, la procédure de médiation en présence d'agissements de harcèlement subi par un agent dans le cadre de l'exercice de ses missions. Ainsi, en est-il du décret du 16 février 2018⁹²³, lequel reste muet sur le recours à cette procédure préalablement à un recours contentieux en présence de harcèlement au travail, une telle problématique n'est d'ailleurs même pas abordée par le texte. Le législateur établit au contraire une liste exhaustive et précise de la typologie de contentieux susceptibles de rentrer dans le cadre de la procédure instaurée. Pour autant, ces nouvelles dispositions ont le mérite d'introduire au sein de la fonction publique une procédure jusqu'alors peu usitée, voire totalement absente. Inscrite désormais au sein du code de la justice administrative⁹²⁴, mais également présente au sein du code des relations entre le public et l'administration⁹²⁵ et pouvant être à l'initiative des parties⁹²⁶, ou du juge⁹²⁷, ces dispositions laissent entrevoir la possibilité du recours à la médiation, comme un préalable obligatoire à la saisine du juge, dans le cas où l'agent entend contester une décision consubstantiellement liée à sa situation professionnelle. En effet le décret⁹²⁸ d'application de ce texte précise que ne seront concernées par un tel dispositif uniquement les décisions « 1° (...) individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés au premier alinéa de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ; 2° Refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels aux articles 20, 22, 23 et 33-2 du décret du 17 janvier 1986 susvisé et 15, 17, 18 et 35-2 du décret du 15 février 1988 susvisé ; 3° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé mentionné au 2° du présent article ; 4° Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne ; 5° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie ; 6° Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ; 7° Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions dans les conditions prévues par les articles 1er des décrets du 30 novembre 1984 et du 30 septembre 1985 susvisés (...) ». Cantonné à des décisions défavorables aux agents de l'administration, ce n'est que par le prisme de la

⁹²³Décret du 16 fév. 2018, n° 2018-101, prec.

⁹²⁴CJA, art. L. 213-1 et s..

⁹²⁵CRPA, art. L. 421-1 à L. 422-2.

⁹²⁶CJA, art. L. 213-5 et L. 213-6.

⁹²⁷CJA, art. L. 213-7 à L. 213-10.

⁹²⁸Décret n°2018-101 du 16 fév. 2018, prec.

décision susceptible d'avoir été adoptée dans le cadre d'un processus harcelant, ou en conséquence de tels actes, que la victime de harcèlement pourra avoir recours à la médiation. Ainsi le harcèlement constaté ne fera pas, en tant que tel, l'objet d'un traitement spécifique, via un processus de médiation en l'auteur et la victime des faits. De plus, ici aussi, les mêmes questionnements que ceux opérés en droit social demeurent, et la pertinence d'un tel mode alternatif de règlement d'un cas de harcèlement interroge, d'autant que le harcèlement hiérarchique, relevant d'un rapport de domination, semble difficilement solutionnable par l'intermédiaire d'une telle procédure. Pour autant, et dans le cas où elle serait usitée en cas de contestation d'une décision individuelle défavorable à l'agent subissant un harcèlement, dans la mesure où la médiation est institutionnelle et généralement réalisée à l'intérieur de l'administration concernée, la neutralité du dispositif se pose ici aussi, d'autant que le médiateur n'ira pas trancher le vrai problème de fond sous-jacent, se contentant d'arbitrer sur la sanction disciplinaire contestée. Cette étape permet bien souvent et tout au plus, de gagner du temps, notamment pour l'administration, la victime devant, en fin de compte saisir le juge afin de faire valoir ses droits. On note également de possibles effets collatéraux non négligeable, comme la prise de congés, la mise en disponibilité et même, dans les cas les plus extrêmes, la démission d'agents, qui, pour se soustraire à la violence interne que constitue le harcèlement au travail, choisissent des solutions non dénuées de conséquences pour eux et leur carrière⁹²⁹. Comme le souligne très justement Madame Emilie Marcovici, dans une étude consacrée au harcèlement sexuel, la « *loi du silence* »⁹³⁰ est légion, au sein de la fonction publique et emprunte d'une « *forte solidarité de corps, bien implantée* »⁹³¹, l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail⁹³², ajoutant pour sa part, que « *[l]e harcèlement sexuel n'est pas un "conflit", un "litige" dans lequel chaque protagoniste aurait une part de responsabilité et qui pourrait se résoudre par une "solution amiable". Le harcèlement sexuel est une violence, une agression qui crée un traumatisme, qui a des conséquences graves pour les victimes notamment sur un plan professionnel puisqu'elles sont souvent contraintes à la démission du fait de l'inaction de l'employeur ou purement et simplement licenciées.* ».

307. Par ailleurs, on peut imaginer, en présence de harcèlement discriminatoire, que le médiateur s'incarne dans la figure du défenseur des droits⁹³³, lequel fait montre d'une neutralité exemplaire, garantie par ses propres statuts. En effet l'indépendance de cette autorité constitue le « *premier socle de [sa] crédibilité* »⁹³⁴, dans le cas contraire, si « *le Défenseur des droits ne dispose pas d'une réelle indépendance à l'égard du pouvoir politique, ses actes demeureront toujours*

⁹²⁹CAA Marseille, 26 mars 1998, n° 97MA11297.

⁹³⁰E. Marcovici, *Les insuffisances de la répression du harcèlement sexuel dans la fonction publique*, AJFP 2011. 338.

⁹³¹*Ibid.*

⁹³²AVFT, *Les lois relatives au harcèlement sexuel remises en cause : non à la médiation en cas de harcèlement sexuel*, 17 déc. 2001, <https://www.avft.org/2001/12/17/les-lois-relatives-au-harcelement-sexuel-remises-en-cause-non-a-la-mediation-en-cas-de-harcelement-sexuel/>

⁹³³F. Chopin, *Défenseur des droits*, Rep. Pen. fév.. 2017.

⁹³⁴A.-M. Frison-Roche, *Étude dressant le bilan des AAI*, in P. Gélard, Rapport sur les AAI, Tome II, Office parlementaire d'évaluation de la législation, Ass. nat., n° 404, 15 juin 2006, p. 10.

suspects »⁹³⁵. Susceptible d'être saisi par un agent, à raison de l'exercice de ses fonctions, dans le cadre d'un différend s'élevant entre lui et son administration⁹³⁶, le défenseur des droits aura alors la possibilité de demander des explications à toute personne physique ou morale mise en cause devant lui, ces dernières devant faciliter l'accomplissement de sa mission⁹³⁷. Sur ce point, il dispose d'un large pouvoir, ne pouvant notamment se voir opposer le caractère secret ou confidentiel des éléments demandés, comme le secret de l'enquête et de l'instruction⁹³⁸, excepté en matière de secret concernant la défense nationale, la sûreté de l'État ou la politique extérieure. Disposant également de la faculté de mettre en demeure les personnes intéressées suite à une demande de communications d'informations restée sans effet, il pourra saisir directement le juge des référés, d'une demande motivée aux fins d'ordonner toute mesure, que ce dernier jugerait utile⁹³⁹. Le défenseur des droits, bien que ne disposant que de très faibles moyens coercitifs à destination d'un employeur peu scrupuleux, a la faculté de former toute recommandation lui paraissant de nature à garantir le respect des droits et libertés de la personne lésée, à régler les difficultés soulevées devant lui, ou à en prévenir le renouvellement. Enfin, eu égard au fait que le défenseur des droits peut recourir à la médiation pour résoudre les différends qui lui sont soumis⁹⁴⁰, - laquelle s'inscrit dans le cadre des dispositions du IV de l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle⁹⁴¹ -, on peut valablement penser qu'il incarne à lui seul une forme de médiateur. Si le résultat escompté lors de la saisine du défenseur des droits, peut quelques fois s'avérer insuffisant, voire décevant pour la victime, sa saisine aura le mérite, à tout le moins, de conserver les délais de recours contentieux et d'éviter ainsi une forclusion desdits délais. En tout état de cause, son intervention en matière de lutte contre les discriminations et plus particulièrement du harcèlement semble avoir contribué, malgré des lacunes persistantes, à l'instauration d'une « *vaste politique des droits* »⁹⁴², dont celle consistant à lutter contre les discriminations et le harcèlement.

308. Malheureusement, le pouvoir d'enquête dont doit se saisir l'employeur afin de faire émerger la vérité, ne trouvera pas meilleure terre d'élection, dès lors qu'il se réalise au sein même de l'entité à l'origine du trouble.

B.L'enquête entre partialité et simple faculté

⁹³⁵G. Koubi, *Recoins constitutionnels : le "Défenseur des droits"*, 2008, [en ligne]. Disponible sur [http://koubi.fr].

⁹³⁶Loi organique n° 2011-333, 29 mars 2011, *relative au Défenseur des droits*, art. 10, al. 2, JO n°0075 du 30 mars 2011.

⁹³⁷Loi organique n° 2011-333, 29 mars 2011, préc., art. 18.

⁹³⁸Loi organique n° 2011-333, 29 mars 2011, préc. art. 20, al. 2.

⁹³⁹Loi, n° 2011-333, 29 mars 2011, préc., art. 21.

⁹⁴⁰Loi organique n° 2011-333, 29 mars 2011, art. 26.

⁹⁴¹V. Décret n° 2018-101 du 16 fév. 2018 *portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et des litiges sociaux*, JO n°0040 du 17 fév. 2018 ; Arrêté interministériel NOR : JUSC1724097A du 6 mars 2018 *relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges sociaux*, JO n°0056 du 8 mars 2018.

⁹⁴²D. Löhner, *Le Défenseur des droits : quel bilan après dix ans d'activité*, RFDA 2021 p. 73.

309. Consubstantielle à la manifestation de la vérité et commune à l'entreprise et à l'administration, l'enquête doit permettre notamment la mise en œuvre de mesures conservatoires destinées à préserver la victime (b). Pour autant, elle ne va pas nécessairement jouer le rôle qui lui est dévolue, et va pouvoir même se révéler être un outil contreproductif dans la lutte contre le harcèlement (a).

a. Entre absence de réglementation et nécessité du recours à l'enquête.

310. Il est certain qu'afin d'éviter le prononcé de sanctions injustifiées, mais également afin de prévenir et sanctionner l'auteur des actes incriminés, l'employeur public ou privé, devra conduire une enquête administrative quand bien même les textes ne la rendent pas obligatoire⁹⁴³. En effet, dès qu'il a connaissance de l'existence d'un harcèlement présumé, l'employeur doit tout faire pour protéger le salarié ou l'agent présumé victime. L'enquête, doit ainsi lui permettre de vérifier la véracité des faits allégués, et en conséquence lui fournir les moyens de prendre un positionnement juste, quant aux mesures à adopter.

311. Règlementée dans le cas d'un signalement de harcèlement relayé par un membre élu du comité social et économique, lequel pourra, en pareille situation, déclencher une alerte collective en cas d'atteinte aux droits des personnes ou de danger grave et imminent⁹⁴⁴, il est malheureux de constater que le signalement directement fait par la victime, auprès de l'employeur, jouit d'un régime incertain. Dépourvue de caractère contraignant, l'enquête est alors laissée entre les mains de l'employeur, disposant d'un pouvoir discrétionnaire et décidant du *modus operandi* à mettre en œuvre.

312. Or, en droit de l'Union européenne, l'enquête trouve une place substantielle dans le mode opératoire que doit suivre l'employeur confronté à des actes de harcèlement. Conformément au respect du principe de dignité du travailleur, les comportements, attitudes, propos de nature à l'affecter, doivent être condamnés, la Communauté européenne ayant, dans le cadre de la recommandation 27 novembre 1991, sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail⁹⁴⁵ précisé qu'il convient de lutter contre « *tout comportement intempestif à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe, qui affecte la dignité de la femme et de l'homme au travail* »⁹⁴⁶. Aussi, un « [c]ode de pratique visant à combattre le harcèlement sexuel »⁹⁴⁷ a été adopté. L'Union européenne a ainsi fixé les « lignes directrices » à destination des employeurs, des syndicats et des salariés,

⁹⁴³ CE 10 juill. 2019, n° 411964.

⁹⁴⁴ C. trav., art. L. 2312-59 et L. 2312-60.

⁹⁴⁵ Recommandation n° 92/131/CEE du 27 novembre 1991 *sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail*, JOCE n° L 49, 24 févr. 1992, p. 1.

⁹⁴⁶ Recommandation n° 92/131/CEE, 27 nov. 1991, prec. *Préambule*.

⁹⁴⁷ *Ibid.*

lesquelles ont été annexées à ce texte. L'objectif qui y est donné est celui de « l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de pratiques permettant d'établir des lieux de travail exempts de harcèlement sexuel et dans lesquelles les hommes et les femmes respectent l'intégrité humaine de chacun ». Le code de bonnes pratiques précise, s'agissant des enquêtes⁹⁴⁸, qu'« [i]l est important de s'assurer que les enquêtes internes diligentées à la suite de plaintes soient menées avec tact et dans le respect des droits à la fois des plaignants et des personnes incriminées. Les enquêtes devraient être indépendantes et objectives. Les personnes qui les mènent ne devraient pas être liées, d'une quelconque manière que ce soit, aux affirmations, et tout effort devrait être fait pour que les plaintes soient résolues rapidement. Celles-ci devraient être examinées en priorité et la procédure devrait fixer un délai pour l'examen des plaintes, compte tenu également de tout délai fixé par la législation nationale en ce qui concerne le dépôt d'une plainte par voie légale. ». Le Tribunal de la fonction publique, juridiction de l'Union Européenne, a par ailleurs eu l'occasion de préciser, que dès lors qu'existent des indices susceptibles de créer des doutes sérieux quant à l'existence d'un harcèlement moral, l'autorité, ici le Parlement européen, a l'obligation d'ouvrir une enquête administrative, en vue d'établir les faits, l'enquête devant être menée jusqu'à son terme, quand bien même l'agent aurait quitté l'institution⁹⁴⁹. Il a également acté que l'administration en présence d'un commencement de preuve de harcèlement, doit agir avec célérité, et ce, afin de faire rapidement la lumière sur les faits allégués⁹⁵⁰. Il semble donc, qu'au niveau du droit de l'Union européenne, et s'agissant d'agents de la fonction publique européenne, une obligation d'enquêter existe, laquelle est mise à la charge de l'administration, dès lors qu'existent des éléments suffisamment sérieux, permettant de laisser présumer un harcèlement.

313. En droit interne, aucune obligation d'enquêter n'est imposée à l'employeur en dehors du déclenchement du droit d'alerte par les représentants du personnel⁹⁵¹, et c'est un ensemble de règles d'origine prétorienne qui circonscrivent le cadre de l'enquête interne. L'accord du 26 mars 2010, sur le harcèlement et la violence au travail⁹⁵², précise que « les plaintes doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard ; toutes les parties impliquées doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable ; les plaintes doivent être étayées par des informations détaillées ; les fausses accusations délibérées ne doivent pas être tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires ; une assistance extérieure peut être utile. Elle peut notamment s'appuyer sur les services de santé au travail. »⁹⁵³. Délimitant les contours d'un ensemble de dispositions dans lesquelles doit s'inscrire l'enquête, les juges ont précisé, qu'informé de faits constitutifs de harcèlement,

⁹⁴⁸ Recommandation n° 92/131/CEE, 27 nov. 1991, prec. Code de pratique visant à combattre le harcèlement sexuel, art. iv.

⁹⁴⁹ TFP 6 oct. 2015, CH/Parlement, F-132/14, EU:F:2015:115.

⁹⁵⁰ TFP, 26 janv. 1989, Koutchoumoff/Commission, 224/87, EU :C:1989:38, points 15 et 16 ; 25 oct. 2007 Lo Giudice/Commission, T-15 4 /05, EU:T:20 07: 32 2, point 136, et 6 oct. 2015, CH/Parlement, F-132/14, EU:F:2015:115, point 87, prec.

⁹⁵¹ C. trav. art. L. 2312-59.

⁹⁵² ANI, 26 mars 2010, <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/accord-harcelement-violence-2010-2.pdf>

⁹⁵³ ANI, 26 mars 2010, prec. p. 7.

l'employeur se doit, dès que possible, d'engager une enquête⁹⁵⁴ et ce « rapidement », afin de faire la lumière sur les accusations proférées⁹⁵⁵. Dépositaire d'une obligation de sécurité et tenu, sur ce fondement, de mettre un terme à de tels agissements, l'employeur est un acteur de premier plan dans le cadre de ce dispositif. Alors même que la juridiction saisie, éventuellement concomitamment à l'enquête, n'est pas liée par les résultats de celle-ci⁹⁵⁶, il est fort probable que les éléments mis en lumière par les recherches entreprises serviront à fonder l'intime conviction du juge. C'est pourquoi, il est impérieux que l'enquête soit impartiale et menée de manière sérieuse⁹⁵⁷, par une personne ayant la confiance de la direction et des salariés, tout en respectant les règles énumérées au sein de l'accord sur le harcèlement et la violence au travail susvisé⁹⁵⁸. Ainsi, la Chambre sociale de la Cour de cassation approuve les juges du fond ayant écarté les résultats de l'enquête interne conduite par « *un cadre de l'entreprise [la secrétaire administrative de l'entreprise] mandaté par l'employeur pour procéder à une enquête sur les suspicions de fautes d'un salarié* »⁹⁵⁹. Elle se place dans la droite ligne du Tribunal de la Fonction Publique, qui a pareillement précisé que l'impartialité constitue un élément majeur de l'enquête devant être menée en cas de suspicion de harcèlement, et a, à cette occasion, annulé une décision rejetant une demande d'assistance en présence de harcèlement moral sur la base de l'absence d'impartialité objective de la personne qui avait mené l'enquête ayant conduit à la décision querellée⁹⁶⁰. Cette enquête se doit également de ne pas être « *rapide et sommaire* »⁹⁶¹, afin de mettre en lumière tous les éléments, permettant d'établir objectivement si les faits de harcèlement, sont ou non, caractérisés. De plus, l'employeur ne doit pas la diligenter trop tardivement, eu égard à la date de survenance des faits incriminés. L'intervention d'une enquête trop tardive aurait pour effet, d'une part de laisser la victime dans une forme de *statu quo*, préjudiciable pour sa santé et sa carrière, mais également, pourrait contribuer à une forme de dilution des preuves, l'auteur des faits pouvant utiliser divers procédés aux fins de travestir la réalité. Enfin, l'employeur doit faire preuve de discernement et de discrétion⁹⁶², et éventuellement adopter toute mesure conservatoire nécessaire et appropriée. A ce titre, c'est la réalisation d'une enquête qui a permis à la chambre sociale⁹⁶³ de reconsidérer l'obligation sécuritaire mise à la charge de l'employeur, la muant en obligation de sécurité de moyen renforcé. La simple réalisation d'une enquête, et ce, quel qu'en soit ses modalités, a été considérée par le juge social comme ayant permis à

⁹⁵⁴ CA. Paris, 19 mai 2005, RG n°2003/34817.

⁹⁵⁵ Cass. soc. 10 janv. 2006, no 04-42.719., CA Nancy, 14 sept. 2007, RG n° 06/02583.

⁹⁵⁶ Cass. crim. 8 juin 2010, no 10-80.570.

⁹⁵⁷ V. Recommandation n° 92/131/CEE, 27 nov. 1991, prec

⁹⁵⁸ V. pour une analyse de l'ANI, P. Adam, *Une lecture de l'accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail*, Rev. trav. 2010. 428 (précise que la procédure d'enquête doit respecter la confidentialité, discrétion, possibilité d'assistance extérieure...).

⁹⁵⁹ Cass. soc. 9 nov. 2017, n°16-15.515.

⁹⁶⁰ TFP, 18 sept. 2012 *Allgeier/FRA* (F-58/10).

⁹⁶¹ CA. Nancy, 7 nov. 2005, RG n°2003/02427. – CA. Toulouse, 24 janv. 2003, RG n°2002/01580. – CA. Paris, 14 janv. 2005, RG n°2003/36672. – V. aussi CA. Orléans, 15 oct. 1992, cité par C. Roy-Loustaunau. *Le harcèlement sexuel « à la française »*. *Commentaire de la loi n°92-1179 du 2 novembre 1992*, JCP E 1993. 237 JCP E 1993. 237, spéc. p. 198.

⁹⁶² CA. Paris, 14 janv. 2005, n°2003/36672.

⁹⁶³ Cass. soc. 27.11.2019, n° 18-10551.

l'employeur d'accomplir l'obligation de sécurité, mise à sa charge par les articles L. 4121-1, et L. 4121-2 du code du travail alors applicables. D'autant que dans cette affaire l'employeur est condamné pour un manquement à son obligation sécuritaire, indépendamment de tout harcèlement. Par ailleurs, l'enquête, pour déployer pleinement son effet « utile », doit avoir été diligentée de façon loyale, collective et nominative⁹⁶⁴. En effet, elle doit permettre à l'employeur d'avoir une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié, afin de lui permettre de prendre les mesures appropriées, sans attendre l'issue d'une procédure judiciaire éventuellement en cours⁹⁶⁵. Néanmoins, dès lors que l'enquête est le « fait » de l'employeur et qu'elle se déroule en interne de l'entreprise ou de l'administration et avec ses propres moyens, on ne peut qu'émettre des doutes sur le respect de l'impératif d'objectivité et de neutralité normalement requis. Un tel constat est conforté par le juge lui-même, lequel a déjà eu l'occasion d'affirmer que l'auteur du rapport d'enquête, n'a pas nécessairement à être impartial et indépendant comme cela est attendu des autorités de jugements⁹⁶⁶. De plus, peut-on valablement considérer que la simple réalisation d'une enquête constitue, à elle seule, une mesure suffisante susceptible de dédouaner l'employeur de toute responsabilité, sur le fondement de son obligation sécuritaire ? On ne peut qu'en douter. C'est pourquoi, l'enquête peut être externalisée et confiée à une entité externe à l'entreprise. La Cour de cassation a, dans un tel cas, conclu que le principe du contradictoire contenu au sein du code du travail⁹⁶⁷, ne s'applique pas à « *une enquête effectuée au sein d'une entreprise à la suite de la dénonciation de faits de harcèlement moral* »⁹⁶⁸, et qu'ainsi, la preuve collectée n'est pas « *déloyale comme issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié* ». Se fondant sur l'absence d'assimilation de l'enquête à une collecte de données personnelles, le juge, adoptant une position protectrice de la victime, conclut, qu'une telle mesure s'apparente davantage à une forme d'obligation de l'employeur devant faire la lumière sur des agissements répréhensibles commis au sein de son entreprise. D'autant, que la responsabilité de ce dernier est susceptible d'être engagée en cas de manquement à son obligation de sécurité⁹⁶⁹. Le juge judiciaire tend donc à faire de l'enquête une mesure consubstantiellement liée à la recherche de vérité en cas de harcèlement professionnel, et la mue progressivement en un processus nécessaire et contraignant pour l'employeur.

314.L'impératif lié à la mise en lumière des allégations de harcèlement semble être une évidence⁹⁷⁰, tant les conséquences peuvent être lourdes, tout à la fois pour la victime, comme pour le prétendu auteur des actes. C'est pourquoi, alors même qu'elle n'est pas obligatoire juridiquement, elle s'impose dans les faits. C'est d'ailleurs très souvent, à la suite de l'infliction d'une sanction disciplinaire, que les

⁹⁶⁴P. Lagesse et V. Armillei, *Les enquêtes internes en cas de harcèlement : un nouveau défi après la loi « Sapin 2 » ?* : JCP S 2019, 1167, spéc. n° 10 et s.

⁹⁶⁵Cass. soc. 29 juin 2011, n°09-70.902, RDT 2011. 576.

⁹⁶⁶V. CA Colmar 14. Janv. 2014 n°12/03069, CA Paris, 29 août 2018 n°16/13810.

⁹⁶⁷C. trav. L. 1222-4 : « *Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance* ».

⁹⁶⁸Cass. soc. 17 mars 2021 n°18-25.597, JCP G n°14, avr. 2021.376.

⁹⁶⁹V. not. Cass. soc. 27. nov. 2019 n°18-10.551.

⁹⁷⁰Cass. soc. 7 avr. 2016, n° 14-23.705. – Cass. soc. 10 janv. 2006, n° 04-42.719

manquements inhérents à l'enquête se font jour. En effet, l'employeur doit être en mesure d'établir les faits justifiant la sanction prononcée et pas seulement apporter des commencements de preuve. L'employeur qui sanctionne un salarié pour harcèlement, ne peut se contenter d'apporter des éléments laissant présumer son existence. La preuve des agissements lui incombe pleinement⁹⁷¹, à charge pour lui de trouver la juste mesure des actions qu'il engagera. Il est attesté, que s'il tarde à agir il commet une faute en violation de l'obligation de sécurité pesant sur lui, mais s'il agit trop précipitamment, sans se constituer de preuves sérieuses, son attitude peut également être considérée comme fautive⁹⁷². Sans dicter une ligne de conduite précise à adopter, la Cour de cassation trace néanmoins les bases de la réaction attendue de la part de l'employeur. Si le rapport d'enquête interne demeure une collection de témoignages extrajudiciaires⁹⁷³, les éléments contenus en son sein, peuvent s'avérer cruciaux, dès lors qu'ils établissent de manière objective les faits en présence. De même, si le juge n'est pas lié par le contenu de l'enquête, lequel constitue « *un élément de preuve parmi d'autres* »⁹⁷⁴, il est manifeste que lorsque le salarié ne produit « *aucun élément objectif permettant d'écarter les conclusions des enquêtes [partielles] qui ont été diligentées* », les juges vont exploiter et se servir des résultats de cette enquête⁹⁷⁵. Qu'en sera-t-il, s'il s'avère que les éléments recueillis sont partiels et non dénués de subjectivité ? Comme le souligne Monsieur Michel Véron « *[o]n peut en effet douter de l'impartialité d'une enquête interne concernant le directeur du site* »⁹⁷⁶, lequel avait outrepassé les limites de l'exercice normal de son pouvoir de direction et dont l'enquête interne concluait à l'absence de harcèlement moral. D'autant, qu'en dehors du cas où l'enquête fait suite à une procédure d'alerte déclenchée par un membre du comité social et économique, le médecin, l'inspecteur du travail ou encore les représentants du personnel, n'ont pas à y être associés⁹⁷⁷.

315. Par ailleurs, l'aménagement de la charge de la preuve en matière de harcèlement moral, ne s'étend pas à celle de la déloyauté de l'enquête. C'est donc au salarié et à lui seul, que revient le soin d'apporter des éléments permettant de « *mettre en doute la sincérité et la loyauté* » de celle-ci⁹⁷⁸. Lorsque l'on sait à quel point l'établissement de la preuve en matière de harcèlement est une véritable corvée pour la victime, doublée d'un parcours du combattant, on peut s'interroger sur sa

⁹⁷¹ Cass. soc., 7 févr. 2012, n° 10-17.393, n° 404.

⁹⁷² *Ibid.*

⁹⁷³ Y. Pagnerre, *Contrôle par un service interne de l'activité du salarié* : JCP E 2014, 1663.

⁹⁷⁴ CA Aix-en-Provence, 7 oct. 2016, n° 14/15358.

⁹⁷⁵ CA Versailles, 21 nov. 2019, n° 17/03799.

⁹⁷⁶ M. Véron *Une enquête négative interne à l'entreprise ne lie pas la juridiction*, D. pénal n° 11, Nov. 2010, comm. 117 sous Cass. crim., 8 juin 2010, n° 10-80.570.

⁹⁷⁷ CA Aix-en-Provence, 7 oct. 2016, n° 14/15358., CA Montpellier, 19 sept. 2018, n° 15/08771.

⁹⁷⁸ CA Rouen, 11 janv. 2018, n° 15/05639., CA Paris, 29 août 2018, n° 16/13810. Comp. Cass. soc. 23 mai 2017, n° 15-28.753 : « *Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la lettre de licenciement invoquait, à l'appui de la faute grave reprochée à la salariée, une exécution déloyale et de mauvaise foi du contrat de travail après que l'enquête interne avait conclu au caractère infondé des allégations de harcèlement moral présentées par la salariée à l'encontre de ses collègues, la cour d'appel, qui a retenu que la bonne foi de la salariée ne saurait être remise en cause et a néanmoins dit que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, a violé les articles susvisés* ».

capacité réelle à apporter des éléments permettant de démontrer l'absence de loyauté ou d'impartialité, dans l'enquête ainsi conduite.

316. La situation est, semble-t-il, encore plus critique en droit administratif où le Tribunal des Conflits, conclut à l'absence de voie de fait et d'atteinte grave à une liberté fondamentale de l'agent, en présence d'un refus de la part de l'administration de diligenter une enquête concernant des faits constitutifs de harcèlement moral⁹⁷⁹. Un tel positionnement laisse entrevoir, combien l'administration est libre dans ses agissements et son appréciation de la situation. De même, le juge administratif n'a semble-t-il jamais sanctionné l'administration s'étant abstenue de diligenter une enquête interne en présence de suspicion de harcèlement. Un tel positionnement est à nuancer au regard des pouvoirs dont dispose le défenseur des droits, qui, saisi par la victime dans le cadre d'un harcèlement discriminatoire, peut, conformément aux dispositions contenues au sein de l'article 22 de la loi organique de 2011, effectuer des vérifications sur place au sein des « *locaux administratifs ou privés des personnes mises en cause*. ». Étant par ailleurs établi, que « *[l]ors de ses vérifications sur place, le Défenseur des droits peut entendre toute personne susceptible de fournir des informations* »⁹⁸⁰. Une telle intervention, tend à mettre la lumière sur de possibles dysfonctionnements dans la conduite d'opérations destinées normalement à dévoiler un harcèlement et qui peuvent malheureusement se trouver entachées de partialité voire d'arbitraire. Encore faut-il qu'il soit saisi et que l'autorité administrative ne s'oppose pas à la visite. Dans le cas contraire, le défenseur des droits ne pourra intervenir qu'avec l'autorisation du juge des référés. Récemment, la Haute juridiction administrative a encore fragilisé l'édifice préventif institué, en considérant qu'il convenait d'étendre la communicabilité des éléments contenus dans le dossier administratif de l'agent aux éléments inhérents à une enquête, incluant notamment des témoignages, au risque de mettre en difficulté « *ceux qui dénoncent les turpitudes de leur encadrement* »⁹⁸¹.

317. Enfin, si d'aucuns considèrent que « *s'agissant d'un harcèlement moral, le choix d'une enquête interne directement menée par l'employeur doit en général être préféré au recours à des cabinets de consultants dont la faiblesse est la méconnaissance du fonctionnement de l'entreprise.* »⁹⁸², il ressort de ce qui précède, que la particularité du harcèlement en milieu professionnel, suggère, au contraire, lorsqu'une enquête est diligentée, d'externaliser un tel processus. Autant d'éléments qui conduisent le Défenseur des droits, dans un avis rendu en date du 20 avril 2020⁹⁸³, à préconiser de « *mieux encadrer les conditions de déroulement de l'enquête interne en matière de harcèlement sexuel et sexiste et de discrimination,*

⁹⁷⁹Trib. Conf., 20 octobre 2018, n°3695.

⁹⁸⁰Loi organique n° 2011-333, 29 mars 2011, *relative au Défenseur des droits*, préc., art. 22.

⁹⁸¹E. Landros-Fournalès, *L'extension de la communication du dossier aux rapports d'enquête – La tentation du fétichisme procédural*, RFDA 2021.535. Note sous CE, 5 février 2020, M. D., n° 433130, Lebon ; AJDA 2020. 329 ; ibid. 802, concl. L. Dutheillet de Lamothe ; AJFP 2020. 195, et les obs. et 28 janvier 2021, M. D., n° 435946, Lebon ; AJDA 2021. 242 ; AJFP 2021. 149, et les obs.

⁹⁸²P. Lagesse, V. Armillei, *Les enquêtes internes en cas de harcèlement : un nouveau défi après la loi « Sapin 2 »* ? JCP S n° 23, 11 Juin 2019, 1167.

⁹⁸³Def. des droits. Dec. 20 avr. 2020, n°2020-095.

en s'assurant que les enquêteurs présentent les garanties de compétences et d'impartialité requises ».

318. A l'enquête, s'adjoint très souvent des mesures préventives, théoriquement destinées à éloigner l'auteur des actes délictueux, mais qui bien souvent sont dévoyées et aboutissent à se défaire de la victime même.

b.Des mesures conservatoires préventives

319. Lors de la dénonciation d'actes susceptibles de constituer un harcèlement, et dans l'attente des résultats de l'enquête administrative éventuellement diligentée, ou des possibles suites d'une procédure judiciaire engagée, des mesures conservatoires pourront être envisagées par l'employeur, afin, notamment d'écarter l'éventuel auteur des faits incriminés. Une mise à pied conservatoire⁹⁸⁴ ou une mutation conservatoire⁹⁸⁵ pourront donc être envisagées.

320. En droit social, la mise à pied conservatoire a été consacrée par la loi du 4 août 1982⁹⁸⁶, l'employeur devant adopter une telle mesure « *lorsque l'agissement du salarié a rendu indispensable* » dans l'attente du licenciement⁹⁸⁷. La mise à pied conservatoire constitue une mesure temporaire et facultative prise dans l'attente du prononcé de la sanction définitive. Ainsi, l'employeur procèdera à la suspension de l'exécution du contrat de travail du salarié qu'il envisage de licencier, dès lors qu'il considère que la faute, en raison de sa gravité, rend impossible le maintien de l'intéressé à son poste de travail⁹⁸⁸. Il est par ailleurs certain, que si la mise à pied n'est pas suivie immédiatement de l'ouverture d'une procédure de licenciement, ou si l'employeur n'engage pas la procédure de licenciement dans un délai contraint, une requalification en sanction disciplinaire de la mise à pied pourra être opérée par le juge⁹⁸⁹. En tout état de cause, la mise à pied se prolongera jusqu'à la notification du licenciement, dans l'attente duquel, elle est prononcée. S'agissant de la mutation conservatoire, elle permet à l'employeur d'affecter le salarié sur un poste n'exposant pas l'entreprise à son éventuelle dangerosité, en particulier lorsqu'il n'entend pas se séparer du salarié. Il s'agit, ici aussi, de mesures préventives de sécurité, pouvant s'apparenter à une sorte de mesure de police sans caractère disciplinaire, n'ayant pas pour objet de sanctionner le salarié, même si elles sont prises à la suite d'une faute de celui-ci. La Cour de cassation a eu l'occasion de préciser que « *ne constitue pas une sanction disciplinaire le changement d'affectation provisoire d'un salarié*

⁹⁸⁴ Cass. soc. 21 mai 2014, n° 12-29.832.

⁹⁸⁵ Cass. soc. 20 déc. 2006, n° 04-46.051, Dr. soc. 2007. 366, obs. J. Savatier. Rapp., Soc. 8 oct. 2014, n° 13-13.673, Bull. civ. V, n° 226 ; D. 2014. 2056, et 2015. 829, obs P. Lokiec ; Dr. soc. 2014. 1068, obs. J. Mouly, et 2015. 206, chron. S. Tournaux ; Cah. soc., nov. 2014, p. 640, obs. J. Icard.

⁹⁸⁶ Loi n° 82-689, 4 août 1982, *relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, dite loi Auroux*, JO 6 août 1982 p. 2518.

⁹⁸⁷ C. trav., art. L. 122-41, al. 3 [devenu L. 1332-3], H. Blaise, *La mise à pied conservatoire*, Dr. soc. 1986. 220., J-E Ray, *La mise à pied conservatoire avant licenciement*, Dr. soc. 1989. 287.

⁹⁸⁸ C. trav., art. L. 122-41, al. 3.

⁹⁸⁹ Cass. soc. 18 fév. 1998, Bull. civ. V, no 89

décidé dans l'attente de l'engagement d'une procédure disciplinaire dès lors qu'il a pour seul objet d'assurer la sécurité des usagers, du personnel d'exploitation et des tiers et qu'il n'emporte pas modification durable du contrat de travail »⁹⁹⁰. Néanmoins, la simple mutation ou mise à pied disciplinaire ne fait que « déplacer » le risque et viole en quelque sorte l'obligation d'assurer « l'effectivité » des mesures de sécurité⁹⁹¹. Elles ne se suffisent donc pas en elles même et nécessitent l'adjonction de mesures complémentaires destinées à faire la lumière sur les risques présents, en vu des les éradiquer.

321. En droit de la fonction publique, des mesures provisoires peuvent également être actionnées à l'encontre d'un agent que l'administration souhaiterait éloigner, sans pour autant s'en défaire définitivement, par l'infliction d'une sanction disciplinaire de révocation ou de licenciement pour insuffisance professionnelle. Ainsi, qualifiée de « mesure complexe »⁹⁹², la mutation dans l'intérêt du service est une procédure généralement usitée par la personne publique qui souhaite affecter d'office un fonctionnaire sur un poste géographiquement éloigné, afin de rendre possible le retour d'une certaine sérénité dans la gestion du service public. Elle présente ainsi, non un caractère temporaire mais pérenne. Or, mise en œuvre en présence d'agissements constitutifs de harcèlement, elle sert quelque fois à éloigner, non l'auteur de tels agissements, mais la victime même. Elle permet même quelques fois à la personne publique, de contourner la procédure disciplinaire, en opérant alors un détournement de procédure. Comme le précise Monsieur Genevois dans ses conclusions sur l'affaire *Spire*⁹⁹³ deux critères permettent de déterminer l'effectivité du détournement de procédure. Il s'agit de la présence d'un élément subjectif relatif à l'expression de l'intention par l'autorité administrative et d'un élément objectif permettant de conclure à une application sciemment erronée des règles de procédure.

322. La suspension administrative, qui participe du principe de précaution, permet quant à elle d'éloigner temporairement du service public l'auteur d'une faute grave, en attendant le résultat de la procédure disciplinaire ou pénale le concernant. Ici, l'autorité disciplinaire va, même sans texte⁹⁹⁴, prendre une mesure conservatoire et temporaire, pour une durée limitée à quatre mois⁹⁹⁵, ne présentant pas de caractère disciplinaire⁹⁹⁶, dès lors que l'agent concerné a commis une faute grave ou une infraction pénale, même si la faute n'est pas démontrée, mais dès lors qu'elle présente une vraisemblance suffisante, apprécié souverainement par le juge du

⁹⁹⁰ Cass. Soc. 8 oct. 2014, *Société Nouvelle des transports de l'agglomération niçoise (ST2N) c/ M. X. et Pôle emploi PACA* n° 13-13.673, publié au Bulletin, D. 2014. 2056.

⁹⁹¹ Cass. soc. 19 janv. 2012, n° 10-20.935 ; Cass. soc. 8 juill. 2015, n° 14-13.324. Contra, F. Rosa, *Une obligation de sanctionner ?* Cah. soc., déc. 2014, p. 729..

⁹⁹² G. Glenard, *Une mesure complexe : la mutation d'office dans l'intérêt du service*, Dr. adm. juill. 2008. 13.

⁹⁹³ B. Genevois, concl. sur CE, sect., 9 juin 1978, *Spire*, Lebon 237 ; Rev. adm. 1978. 631. V. pour ex. CE 22 juin 2006, *Min. Santé c/ Catherine R*, n°289070, JCP Adm. 2006, n°38.1182.

⁹⁹⁴ CE 7 nov. 1986, *Edwige*, n° 5937, Lebon T. 592.

⁹⁹⁵ CE 15 nov. 1995, *ville de Chartres*, n° 123137, inédit au Lebon.

⁹⁹⁶ CE 12 fév. 2003, *Cne de Sainte-Maxime*, n° 249498, Lebon ; AJDA 2003. 1406 – CAA Paris, 12 févr. 2008, n°06PA03202, inédit au Lebon – CAA Nancy, 7 janv. 2010, n°08NC01440, inédit au Lebon.

fond⁹⁹⁷. Ces derniers s'attacheront à vérifier que les faits invoqués à l'appui de la mesure de suspension existent⁹⁹⁸, ou sont d'une vraisemblance suffisante⁹⁹⁹, et que la faute est d'une gravité suffisante¹⁰⁰⁰. *De facto*, la suspension devra être prononcée avant, et non après, la clôture de la procédure disciplinaire¹⁰⁰¹, l'administration disposant d'un pouvoir discrétionnaire en la matière, et n'étant de fait, jamais tenue de suspendre. Il est par ailleurs précisé que la suspension ne peut permettre d'écarter du service un fonctionnaire déjà sanctionné¹⁰⁰² et ne peut rétroagir¹⁰⁰³. Par ailleurs, la loi « *Déontologie* » du 20 avril 2016¹⁰⁰⁴, a modifié le régime juridique de la suspension de fonctions, le fonctionnaire suspendu faisant l'objet de poursuites pénales pouvant être rétabli dans ses fonctions ou sur des fonctions équivalentes. L'existence d'une procédure pénale en cours, n'exclue donc plus systématiquement le rétablissement de l'agent dans ses fonctions, ce qui, en présence de harcèlement au travail, peut générer des conséquences non négligeables pour la victime. Or, et malgré l'arsenal de mesures susceptibles de préserver une victime déjà lourdement atteinte par des actes de harcèlement, il est malheureusement établi que de telles actions ne sont souvent pas mises en œuvre à l'encontre de l'auteur du harcèlement, lequel ne subit parfois aucun préjudice, notamment dans sa carrière, l'adage « *harcelez et vous serez promu* »¹⁰⁰⁵ étant très présent au sein de la fonction publique.

323. De plus, lorsque de telles mesures préventives sont mises en œuvre par l'employeur à l'égard de la victime, celle-ci peut, à son retour, se trouver réaffectée sur un autre poste qui n'est pas nécessairement en lien avec ses qualifications, sous couvert d'une obligation de prévention, mise à la charge de l'employeur et d'un impératif de sécurité sous-jacent¹⁰⁰⁶. Une mutation dans l'intérêt du service, du fait des difficultés relationnelles de l'agent harcelé¹⁰⁰⁷, permettra ainsi, à l'administration, d'éloigner le fonctionnaire stigmatisé et qualifié comme étant « à problème ». Une telle « réaffectation » est souvent la conséquence d'une volonté « masquée » de la part de l'employeur d'écarter au nom du service, celui par qui le « scandale » est arrivé, à savoir la victime. En cela, l'intervention du défenseur des droits, dès lors que peut être démontrée une forme de discrimination dans la mesure ainsi prise, permettra l'exercice d'un contrôle sur l'ensemble des mesures prises par l'employeur à l'encontre de la victime, ou sur l'absence même de mesure¹⁰⁰⁸.

⁹⁹⁷ CE 10 déc. 2014, *Université de Poitiers*, n° 363202, Lebon ; AJDA 2014. 2449 ; AJFP 2015. 85, obs. C. Fortier.

⁹⁹⁸ CE 28 juin 1993, *Mollard*, n° 97496, inédit au Lebon.

⁹⁹⁹ CE 2 mars 1979, *Cne d'Asnières-sur-Oise*, n° 11336, Lebon 92.

¹⁰⁰⁰ CE 24 juin 1977, *Deleuse*, nos 93480, 93481, 93482, Lebon 294.

¹⁰⁰¹ CE 23 déc. 1974, *Dame Vulcain*, n° 93733, Lebon T. 1035.

¹⁰⁰² CE 30 janv. 1995, *OPHLM du Val d'Oise*, n° 145691, Lebon T. 872.

¹⁰⁰³ CE 29 janv. 1988, *Moine*, n° 58152, Lebon T. 869.

¹⁰⁰⁴ Loi n° 2016-483, du 20 avril 2016, *relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires*, art. 26. prec.

¹⁰⁰⁵ P. Adam, *Harcelement moral – Mécanismes de règlement des situations de harcèlement moral* – Rép. trav., sept. 2014 (actualisation Déc. 2017), n°317.

¹⁰⁰⁶ Cass., ass. plén., 6 janv. 2012, n°10-14.688.

¹⁰⁰⁷ V. CAA Marseille (2e ch.) 24 juill. 2000, *Commune d'Entraigues-sur-la Sorgue*, n° 97MA05482.

¹⁰⁰⁸ V. par ex. *Défenseur des droits*, décision n°2019-085, 23 avr. 2019.

324.L'employeur public ou privé, n'a jamais autant disposé d'outils et de procédures destinées à prévenir et lutter efficacement contre les risques psychosociaux. Pour autant, il peine à s'en saisir et les procédures qu'il est susceptible de mettre en œuvre manquent trop souvent d'impartialité et d'objectivité. Le caractère parfois surabondant des outils censés participer à la prévention et à la lutte contre le harcèlement au travail en annihile même la potentielle efficacité.

325.Devant le caractère pléthorique des instances représentatives du personnel en charge de la santé au travail, qui se trouvent totalement vidées de leur substance par les nouvelles réformes, l'employeur, qu'il soit une entreprise, ou une administration publique, voit son rôle encore renforcé alors même qu'il est très souvent à l'origine du mal qu'il s'agit de combattre.

La victime doit donc œuvrer, pour que la garantie de sécurité, supposée la protéger et qui s'est trouvée « allégée » par les juges judiciaires, soit effective et ne demeure pas lettre morte.

Or, à ce triste constat va s'ajouter l'absence de liberté dans la dénonciation du harcèlement par la victime, mais aussi, un pouvoir disciplinaire bridé, voire détourné de son but premier, qui est de condamner l'auteur du harcèlement.

Titre 2. Une dénonciation et un pouvoir de sanction du harcèlement imparfaits

326. Dénoncer des agissements constitutifs de harcèlement en milieu professionnel est, depuis quelques années maintenant, consacré par les textes, que ce soit en droit privé ou au sein des statuts règlementant la fonction publique.
327. Aussi, possibilité est-elle donnée à un salarié, ou à un agent victime, mais également à un témoin, de dénoncer des agissements constitutifs de harcèlement, sans craindre, du moins en théorie, de représailles.
328. Néanmoins, la parole n'est pas totalement libre tout particulièrement en droit de la fonction publique où les obligations incombant à l'agent sont légion, et tendent à freiner sa liberté de parole, de sorte que nombre de victimes se trouvent dissuadées de témoigner (chapitre 1).
329. Or, le témoignage est fondamental, d'une part dans le processus extrajudiciaire, mais également en cas de contentieux, eu égard à la force probante qu'il peut induire devant le juge. Cela est d'autant plus vrai, que le pouvoir de sanction dont est titulaire l'employeur, se révèle relativement inefficace en présence de harcèlement (chapitre 2).

Chapitre 1. Entre muselage administratif et risques pénaux

330. Pouvoir verbaliser ce que l'on subit dans l'ombre d'une institution, souvent véritable machine étouffante et sclérosante - dont l'employé n'en constitue qu'un infime rouage - est, en cas de manifestation de harcèlement, une nécessité pour la victime.
331. Afin d'éviter d'accroître et d'aggraver une situation psychologique et physique dégradée par ce processus d'une perversité exacerbée, libérer la parole d'une personne brisée dans son être et dans sa chair, est bien souvent une soupape de sécurité indispensable.
332. Or, si la dénonciation du harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel constitue un droit, inscrit dans les textes (section 1), force est de constater qu'il n'est pas absolu et qu'au-delà de la stigmatisation que peut engendrer une telle initiative au sein de la sphère professionnelle dans laquelle évolue l'accusateur, d'autres dispositions textuelles viennent le limiter, particulièrement au sein de la fonction publique (section 2).

Section 1. *Un droit à dénonciation du harcèlement*

333. Dénoncer le harcèlement constitue un droit, tel est le sens dans lequel le code du travail mais également les textes applicables à la fonction publique ont souhaité consacrer une forme de liberté de parole, au profit de la victime ou du témoin de tels actes. Fonctionnaires et salariés ont droit de mettre à jour les violences verbales ou physiques qu'ils peuvent endurer dans le cadre professionnel.

334. Un corpus de textes et de règles, présent dans chacun des pans du droit, confère ainsi des garanties au profit de la victime ou du témoin (§I), et tend, au travers de procédures particulières alors instaurées, à faciliter le processus de dénonciation (§II).

§I. Des textes protecteurs de la victime et du témoin

335. En droit de l'Union européenne, c'est à travers la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, que le droit à dénonciation s'appréhende. Le travailleur bénéficie en son sein, d'un droit fondamental à la santé et à la sécurité¹⁰⁰⁹, inscrits dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, à laquelle le traité de Lisbonne, signé le 13 décembre 2007¹⁰¹⁰, confère une valeur juridique identique aux traités et qui, depuis 2010¹⁰¹¹, précise en son article 31 que « *tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité* »¹⁰¹². Ainsi, la directive cadre européenne sur la santé et la sécurité du salarié au travail¹⁰¹³, transposée en droit interne par la loi du 31 décembre 1991¹⁰¹⁴, a permis une actualisation et un renforcement des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité au sein de l'entreprise. Plus particulièrement, s'agissant du droit d'alerte dont peut bénéficier le travailleur, la directive du 12 juin 1989, renvoie à « *la protection de la santé et de la sécurité au travail* », et offre, en son article

¹⁰⁰⁹ Cons. eur., 7 déc. 2000, *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*, 2000/C 364/01, JOUE. 14 déc. 2007, n° C 303. [s.l.]. ISSN 1725-2431.

¹⁰¹⁰ Traité de Lisbonne, 13 déc. 2007, *portant modification du Traité sur L'union Européenne et du Traité instituant la Communauté Européenne* 2007/C 306/01

¹⁰¹¹ Cons. eur., 30 mars 2010, *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, modifiée*, 2010/C 83/02

¹⁰¹² *Ibid.*

¹⁰¹³ Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989, *concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail*, JOUE n° L 183 du 29/06/1989 p. 0001 – 0008.

¹⁰¹⁴ Loi n° 91-1414, 31 déc. 1991, *modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail*, JO 7 janv. 1992, p. 319., V. notamment P. Chaumette, *Commentaire de la loi du 31 décembre 1991* : Dr. soc. 1992, p. 337., V. également Ordonnance n° 2001-175, 22 fév. 2001, *relative à la transposition de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs* : JO 24 fév. 2001, p. 3022 ; JO 7 nov. 2001, p. 17523.

13¹⁰¹⁵, un droit d'alerte au travailleur ayant connaissance d'un danger grave ou imminent en ces termes « 2. [a]fin de réaliser ces objectifs, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur: (...) signaler immédiatement, à l'employeur et/ou aux travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute déféctuosité constatée dans les systèmes de protection; »¹⁰¹⁶. Ce texte détermine donc, un cadre général, visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs, et instaure une culture de la prévention, via un certain nombre de prescriptions définies à *minima*, parmi lesquelles on trouve le droit de dénoncer.

336. En droit interne, s'inspirant du droit communautaire, le législateur a, avec la loi du 17 janvier 2002¹⁰¹⁷ introduit dans le Code du travail la notion de « *santé physique et mentale* »¹⁰¹⁸, et a instauré un dispositif de prévention et de répression du harcèlement. Le code du travail ou les textes régissant le droit de la fonction publique, contiennent un certain nombre de dispositions protectrices, bénéficiant à la victime et au témoin (A) parmi lesquels se trouve un acteur au statut particulier, le « lanceur d'alerte » bénéficiant d'un régime *ad hoc*, depuis la loi *Sapin II*, du 9 décembre 2016¹⁰¹⁹ (B).

A. Une victime et un témoin théoriquement protégés

337. Consacré par des principes et des textes particuliers, la liberté d'expression au sein de l'entreprise et de l'administration (a), forme de liberté de parole actée dans le milieu du travail, a nécessité des aménagements et a dû être affinée et précisée par le juge (b).

a. Une protection consacrée par les textes

338. Le fondement de cet édifice protecteur de la victime de harcèlement, repose essentiellement sur la liberté d'expression dont chacun jouit. Les sources du droit d'expression au sein de l'entreprise, sont notamment issues du rapport *Sudreau*¹⁰²⁰, proposant la reconnaissance d'une faculté d'expression à chaque salarié, mais

¹⁰¹⁵ Cons. UE, dir. n° 89/39/CEE, 12 juin 1989, art. 13, 2, d. prec. V. également, Cass. soc. 21 janv. 2009, n° 07-41.935.

¹⁰¹⁶ *Ibid.*

¹⁰¹⁷ Loi n° 2002-73 du 17 janv. 2002, de modernisation sociale : JO 18 janv. 2002, p. 1008.

¹⁰¹⁸ C. trav., art. L. 230-2 devenu L. 1152-1.

¹⁰¹⁹ Loi n° 2016-1691 du 9 déc. 2016, relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, JO 10 déc. 2016, n°0287.

¹⁰²⁰ P. Sudreau, *La réforme de l'entreprise* : PUF 1975, p. 56 s.

également du rapport *Auroux*, mentionnant que « [l]a démocratie économique, dans l'entreprise comme dans la cité, doit d'abord se nourrir du vécu ; ainsi, les travailleurs doivent avoir la possibilité de s'exprimer eux-mêmes directement sur leurs conditions de travail »¹⁰²¹. La loi du 4 août 1982¹⁰²², institue ainsi au profit des salariés, « un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail »¹⁰²³. Quelques années plus tard, la loi du 3 janvier 1986¹⁰²⁴, consacre définitivement ce droit d'expression, en en fixant les principes et les modalités d'application au sein de l'article L. 2281-1 du Code du travail en ces termes : « (...) [l]es salariés bénéficient d'un droit à l'expression (...) ». Ce droit est conforté par les dispositions contenues au sein de l'article L. 1121-1 du code du travail¹⁰²⁵, disposant que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ». A ce droit d'expression général et global, est adjoint un droit d'expression d'une nature plus particulière affirmé à l'article L. 1152-2 et suivant lequel « [a]ucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. ». En matière de harcèlement sexuel, il est précisé qu'« [a]ucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés. »¹⁰²⁶. Il n'est ainsi, théoriquement pas envisageable, en droit du travail, qu'un salarié ayant dénoncé ou témoigné, que ce soit en interne ou en externe de l'entreprise de tels agissements, puisse se voir opposer une mesure de représailles ou une sanction sous quelque forme que ce soit. Cette liberté de parole du salarié, qui ne se limite pas à la sphère de l'entreprise, mais existe également hors d'elle, notamment lorsqu'un salarié abuse d'un tel droit¹⁰²⁷, connaît nombre de tempéraments en droit de la fonction publique.

339.Si « [l]a liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires »¹⁰²⁸, ils ne disposent pas, pour leur part et comme leurs homologues privés, de garanties visant à préserver leur liberté d'expression générale. En effet, bien que

¹⁰²¹ Rapp. *Auroux*, cité par Coffineau, *Les lois Auroux, 10 ans après : Rapport au premier ministre*, févr. 1993, p. 25.

¹⁰²² Loi n° 82-689, du 4 août 1982, relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise. Loi dite loi *Auroux*, prec.

¹⁰²³ C. trav., art. L. 2281-1.

¹⁰²⁴ Loi n°86-1 du 3 janv. 1986, relative au droit d'expression des salariés et portant modification du code du travail, JO 4 janv. 1986 p. 199.

¹⁰²⁵ Rapp. G. Lyon-Caen, *Les libertés publiques et l'emploi*, La Documentation française, déc. 1992., L. n° 92-1446 du 31 déc. 1992, JO du 1er janv. 1993.

¹⁰²⁶ Art. L. 1153-3 code trav.

¹⁰²⁷ Cass. soc. 28 avr. 1988, n° 87-41.804, Bull. civ. V, n° 257 ; Soc. 27 mars 2013, n° 11-19.734.

¹⁰²⁸ Loi n°83-634, du 13 juill. 1983, JO 14 juill. 1983 p. 2174., art. 6.

constitutionnellement reconnue et protégée¹⁰²⁹ et consacrée en tant que liberté fondamentale au sens de l'article L. 521-2, du code de justice administrative¹⁰³⁰, la liberté d'expression « *n'appartient pas au vocabulaire statutaire* »¹⁰³¹, où « *[s]ilence ou retenue et obéissance ou allégeance sont de règle* »¹⁰³². Il en va de même pour les fonctionnaires de l'Union européenne, lesquels subissent une limitation de leur liberté d'expression au nom d'un devoir loyauté¹⁰³³, par ailleurs également présent en droit interne. Et pour cause, l'agent public est assujéti au devoir de réserve¹⁰³⁴, de discrétion professionnelle et au secret professionnel¹⁰³⁵, lesquels l'enserment dans un « carcan » quelquefois difficilement appréhendable, et qui s'explique, du moins en théorie, par les missions de service public qu'il accomplit. Or, en matière de harcèlement et à la manière dont cela est abordé par le code du travail, la loi *Le Pors*¹⁰³⁶ en son article 6 *quinquies* précise qu' « aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération : (...) 2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ; 3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés. ». Ainsi, tout comme en droit social, aucune mesure préjudiciable à un fonctionnaire ne peut être théoriquement prise, au motif qu'il aurait dénoncé ou témoigné d'actes constitutifs de harcèlement. Un tel dispositif protecteur, existe également au bénéfice des victimes ou témoins d'actes constitutifs de harcèlement sexuel. En effet, l'article 6 ter de la loi *Le Pors*¹⁰³⁷, ajoute qu' « [a]ucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire (...) 2° Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ; 3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés. ». En complément de ces règles, est également prévu un procédé de signalement¹⁰³⁸ permettant aux autorités administratives de mettre « en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet

¹⁰²⁹ R. Boudoncle, *Fonction publique et liberté d'opinion en droit positif français*, LGDJ, 1957.

¹⁰³⁰ CE, sect., 28 fév. 2001, *Casanovas*, Lebon 107 ; RFDA 2001. 399, concl. Fombeur.

¹⁰³¹ G. Koubi, *Liberté d'expression et droit des fonctions publiques*, in C. Fortier [dir.], *Le statut général des fonctionnaires : trente ans, et après ?* 2014, Dalloz, p. 229.

¹⁰³² *Ibid.*

¹⁰³³ CJCE 6 mars 2001, *Connolly c/ Commission*, aff. C-273/99 et C-274/99., J-M, Llarralde, *La liberté d'expression du fonctionnaire européen*, RTDH 2002, n° 50.385.

¹⁰³⁴ CE 28 juill. 1993, n°97189, *préfet du Territoire de Belfort*.

¹⁰³⁵ Loi n°83-634, du 13 juill. 1983, prec., art. 26.

¹⁰³⁶ Loi, n°83-634 du 13 juill. 1983, JO 14 juill. 1983 p. 2174.

¹⁰³⁷ *Ibid.*

¹⁰³⁸ Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 *de transformation de la fonction publique*, art. 80, JO 7 août 2019 n°0182.

également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements. ». Ainsi, en plus de protéger les victimes et les témoins, les textes régissant le droit de la fonction publique, tendent à inciter les autorités administratives à mettre en place des mesures et un dispositif concret, visant à recueillir les signalements opérés. L'emploi du présent de l'indicatif au sein du nouvel article 6 *quater* A, précisant que les administrations « *mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, un dispositif de signalement* », laisse imaginer que les personnes publiques visées par le texte n'ont pas le choix quant à l'instauration de ces nouvelles mesures et se trouvent ainsi contrainte d'assurer la mise en place d'un tel dispositif. Qualifiée par certains de « *louable* »¹⁰³⁹, cette nouvelle disposition introduite par la loi du 6 août 2019¹⁰⁴⁰, complétant la circulaire du 9 mars 2018¹⁰⁴¹, ainsi que l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique¹⁰⁴², a permis à certaines collectivités ou certains ministères, de se doter d'outils visant à tendre à une libération de la parole¹⁰⁴³. Un recueil de signalement est ainsi mis en place, accompagné de mesures destinées à orienter la victime vers les acteurs compétents en matière de harcèlement, conformément aux dispositions contenues dans le très récent décret du 13 mars 2020¹⁰⁴⁴. Ce texte instaure un dispositif en trois étapes : « *une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ; 2° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ; 3° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.* »¹⁰⁴⁵. On peut néanmoins valablement s'interroger sur l'articulation de ces nouvelles règles avec les dispositions issues de la loi du 9 décembre 2016, *Sapin II* relatives aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte, dans la mesure où ces procédures semblent se recouper, au moins partiellement.

340.L'ensemble de ce dispositif a bénéficié de certains éclairages, fournis par le juge dans le cadre de son œuvre prétorienne en la matière.

¹⁰³⁹ P. Touhari, *Focus sur... les dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes*, AJ CT 2020 p. 12.

¹⁰⁴⁰ Loi du 6 août 2019, *prec.*

¹⁰⁴¹ Circulaire 9 mars 2018, n° CPAF1805157C, *relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.*

¹⁰⁴² Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018.

¹⁰⁴³ P. Touhari, *Focus sur... les dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes*, *prec.*

¹⁰⁴⁴ Décret n°2020-256, du 13 mars 2020, *relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, dans la fonction publique*, JO n°0064, 15 mars 2020, pris pour l'application du nouvel art. 6 *quater* A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 *portant droits et obligations des fonctionnaires*, *prec.*

¹⁰⁴⁵ Décret n°2020-256, du 13 mars 2020, *prec.* art. 1.

b. Une protection précisée par la jurisprudence

341. Comme le confirme la haute juridiction judiciaire, la protection affirmée par le code du travail est due, que les accusations de harcèlement moral ou sexuel soient adressées à l'auteur des actes répréhensibles ou à d'autres personnes physiques, morales, ou institutionnelles¹⁰⁴⁶. On peut néanmoins se demander s'il est nécessaire que le salarié ait, *expressis verbis*, qualifié les faits de harcèlement qu'il dénonce pour bénéficier des droits qui y sont attachés ? La chambre sociale de la Cour de cassation, semble répondre par l'affirmative. En effet, dans le cadre d'une affaire récente, elle précise, que faute pour le salarié d'avoir qualifié les agissements dont il estimait avoir été victime de harcèlement, il ne peut bénéficier de la protection accordée par les textes au profit des travailleurs ayant relaté de tels faits¹⁰⁴⁷. Ainsi, les juges du Quai de l'Horloge affirment que pour jouir de la protection légale conférée par l'article L. 1152-2 du code du travail, laquelle protège les salariés ayant témoigné d'agissements de harcèlement moral, ou ayant relaté de tels faits, il convient que celui-ci ait expressément qualifié les faits dénoncés de harcèlement. Si la liberté de dénoncer des agissements constitutifs de harcèlement semble la règle, il est certain qu'une telle possibilité va parfois trouver une juste limite dans l'abus qui peut en être fait¹⁰⁴⁸, mais aussi dans la mauvaise foi qui en constitue l'illustration majeure¹⁰⁴⁹. Or parfois, de telles dérives, bien que non constituées, - le salarié ayant dénoncé de bonne foi un harcèlement subi par des collègues de travail -, aboutiront à l'infliction de sanctions à l'égard de la victime de harcèlement, en représailles à la dénonciation opérée¹⁰⁵⁰.

342. Le juge administratif a, de son côté, affirmé que la révocation d'un agent, prononcée par l'autorité administrative, ne peut reposer exclusivement sur la prise en considération de l'action en justice intentée par ledit agent à l'encontre de son supérieur pour des faits de harcèlement moral. La haute juridiction relève « *qu'ainsi il résulte des termes mêmes de cet arrêté que la sanction contestée repose exclusivement sur la prise en considération de l'action en justice intentée par Mme S., dont la mauvaise foi n'est pas établie, alors même que sa plainte a fait l'objet d'un classement sans suite pour « absence d'infraction » par le procureur de la République ; qu'ainsi l'arrêté du maire de la commune d'Olivet méconnaît les dispositions législatives précitées* »¹⁰⁵¹, écartant, *de facto*, le classement sans suite opéré par le parquet dans cette affaire¹⁰⁵². De plus, dès 2011, le juge administratif a considéré que l'agent « *ne peut (...) être sanctionné lorsqu'il est amené à dénoncer publiquement des faits de harcèlement moral dont il est la victime ou le témoin,*

¹⁰⁴⁶ Cass. soc. 10 juin 2015, n° 13-25.554, D. 2015. 1323.

¹⁰⁴⁷ Cass. soc. 13 sept. 2017, n° 15-23.045, JCP S 14 nov. 2017, n° 1359, obs. critiques Leborgne-Ingelaere.

¹⁰⁴⁸ Cass. soc. 3 mai 2011, n° 10-14.104., Cass. soc. 28 avr. 2011, n° 10-30.107., Cass. soc. 9 mars 2011, n° 09-67.322., Cass. soc. 6 mars 2007, n° 04-48.348.

¹⁰⁴⁹ Cass. soc. 21 nov. 2018, n° 16-26.741., Cass. soc. 10 mars 2009, n° 07-44.092., Cass. soc. 17 juin 2009, n° 07-44.629., Cass. soc. 19 oct. 2011, n° 10-16.444., Cass. soc. 12 janv. 2012, n° 10-18.546., Cass. soc. 10 mai 2012, n° 11-11.916., Cass. soc. 29 mai 2012, n° 11-13.947., CA, Nancy, 27 févr. 2019, RG n° 16/03234.

¹⁰⁵⁰ V. par ex. CA PARIS, 29 Oct. 2020, RG n° 18/00199.

¹⁰⁵¹ CAA Nantes, 4 déc. 2009, *Mme Soubirous*, n° 09NT01302, AJFP 2010. 150.

¹⁰⁵² *Ibid.*

même si la relation de tels faits est par elle-même de nature à jeter le discrédit sur l'Administration ; que cet agent doit cependant veiller à ne pas accroître abusivement ce discrédit, en se livrant à des descriptions ou critiques qui déborderaient, par leur tonalité ou leur contenu, le cadre dans lequel les faits de harcèlement moral se sont produits, le cercle des personnes impliquées dans ce harcèlement moral, et le contexte qui l'a rendu possible ; que le maintien, dans cette mesure, du devoir de réserve de l'intéressé, dont la méconnaissance pourrait, le cas échéant, donner lieu à sanction disciplinaire, sous le contrôle du juge, n'est pas contraire aux dispositions législatives précitées »¹⁰⁵³. En l'espèce, la Cour Administrative d'Appel a estimé, contrairement aux juges de première instance, que dans un contexte de harcèlement moral, l'utilisation par un agent des termes d'« omerta », et la dénonciation d'un système mis en place par une administration, visant à mettre au placard trois directeurs et promouvoir des agents subalternes, sont des éléments acceptables et n'ont pas de caractère fautif. Le juge administratif confirme alors que dans certains cas particuliers, l'usage de termes explicites prononcés à l'encontre de l'administration, dans un contexte de harcèlement, n'induisent pas le prononcé de sanctions envers un agent ayant outrepassé son devoir de réserve.

343. Dans ce cadre, le défenseur des droits peut également jouer un rôle non négligeable, eu égard aux éclairages qu'il apporte dans le cadre des décisions qu'il rend sur des faits de harcèlement ayant également été victimes de mesures de rétorsion suite à dénonciation de tels actes¹⁰⁵⁴. Il participe à mettre en lumière l'inertie quelquefois exacerbée, dont fait preuve l'administration, qui peut aller jusqu'à compromettre la carrière de la déclarante, au détriment de son harceleur, qui pour sa part ne va pas se trouver inquiété¹⁰⁵⁵. Pour autant, il convient de déplorer que « *le juge administratif paraît souvent prompt à considérer que le fonctionnaire dénonciateur commet une faute, qu'il soit de bonne ou de mauvaise foi, dès lors que les faits qu'il dénonce sont inexacts* »¹⁰⁵⁶, d'autant, qu'il est soumis à un devoir de réserve¹⁰⁵⁷ dont le poids est loin d'être anodin.

344. Face à un corpus de textes, protégeant, du moins en théorie, la victime de harcèlement, la consécration d'un nouvel acteur au statut particulier, semble confirmer une approche libératrice de la parole de la victime, laquelle n'est, en réalité, pas aussi évidente qu'il n'y paraît.

B.L'institutionnalisation du lanceur d'alerte

¹⁰⁵³ CAA Marseille, 27 sept. 2011, n° 09MA02175, *CHU Montpellier*. – S. Pringault, *Le droit positif à la recherche du point d'équilibre entre l'obligation de réserve et devoir de dénonciation du harcèlement moral* : AJFP juill. août 2012, n° 4, p. 202.

¹⁰⁵⁴ V. par ex. Défenseur des droits, Dec. n°2018-041 du 1^{er} fév. 2018 ; décision MLD-2015-239, du 7 oct. 2015.

¹⁰⁵⁵ V. par ex. Défenseur des droits, décision MLD-2014-209 du 7 janv. 2015.

¹⁰⁵⁶ P. Adam, *Harcèlement moral*, Rep. trav., fev. 2020, prec.

¹⁰⁵⁷ Loi du 13 juill. 1983, prec, art. 26., CE 21 fév. 2013, n°344462.

345. Parfois décrié et mis à mal par la société¹⁰⁵⁸, le lanceur d'alerte est souvent perçu comme un vecteur de désorganisation sociale, sa quête de vérité absolue dont il est le fer de lance, conduisant à considérer que « *si la recherche de la vérité doit constituer une vertu à laquelle il faut tendre, encore convient-il de ne pas entraîner la désorganisation et, par voie de conséquence, la mort du groupe social concerné. Car le mécanisme du lancement d'alerte introduit une logique d'insubordination au sein d'une potentielle relation hiérarchique* »¹⁰⁵⁹.
346. En effet, le risque de déstabilisation politique et de fragilisation des fondements de la démocratie¹⁰⁶⁰ est prégnant, face à une recherche de vérité parfois absolutiste et insubordonnée. Le droit de la fonction publique ne fait pas l'économie de telles craintes, l'alerte éthique venant souvent heurter les principes fondamentaux des fonctions publiques¹⁰⁶¹.
347. Or, la poursuite d'une vérité, lorsqu'elle se manifeste en présence d'agissements de harcèlement, est non seulement louable mais également essentielle dans le processus de défense de la victime. Le lanceur d'alerte, trouvant ses origines dans des fondements épars (a), et dont le régime demeure perfectible (b), participe à cette quête.

a. *Des origines du lanceur d'alerte*

348. Connu sous la Grèce antique sous le nom de *parrèsiate*, ce « diseur de vérité », avait comme vertu principale de « *dire, sans dissimulation ni réserve ni clause de style ni ornement rhétorique qui pourrait la chiffrer et la masquer, la vérité. Le "tout-dire" est à ce moment-là : dire la vérité sans rien en cacher, sans la cacher par quoi que ce soit* »¹⁰⁶².
349. Outre-Atlantique, la loi *Sarbanes-Oxley* de 2002¹⁰⁶³ et ses effets extraterritoriaux¹⁰⁶⁴ ont eu des retombées en France, consubstantiellement liées aux changements culturels apparus hors et dans l'entreprise. Dans les pays anglo-saxons, le *whistleblower*¹⁰⁶⁵, lequel constitue une tradition juridique séculaire¹⁰⁶⁶, est défini comme étant un « *mécanisme d'alerte interne, habilité à recevoir et à traiter les dénonciations de salariés concernant des fraudes ou des malversations*

¹⁰⁵⁸ M. Ferret-Laisné, *Du dénonciateur de l'ancien droit procédural au lanceur d'alerte*, in *Lanceurs d'alerte : innovation juridique ou symptôme social ?* sous la direction de M.-C. Sordino, Presses de la Faculté de droit et science politique de l'université de Montpellier, coll. Actes de colloque, déc. 2016.

¹⁰⁵⁹ M.-C. Sordino, *Lanceur d'alerte et droit pénal : entre méfiance et protection ?* Rev. Sociétés 2017. 198.

¹⁰⁶⁰ D. Lewis, W. Vandekerckhove, *Whistleblowing and Democratic Values*, The International Whistleblowing Research Network, 2011.

¹⁰⁶¹ S. Dyens, *La déontologie du fonctionnaire et l'alerte éthique sont-elles compatibles ?* AJCT 2012. 557.

¹⁰⁶² M. Foucault, *Le courage de la vérité. Le gouvernement de soi et des autres II, Cours au Collège de France*, Gallimard, Seuil, 1984.

¹⁰⁶³ Sarbanes-Oxley Act, 30 juill. 2002, Public Law 107-204.

¹⁰⁶⁴ P.-H. Conac, *L'influence de la loi Sarbanes-Oxley en France*, Rev. Sociétés 2003. 835, n° 28.

¹⁰⁶⁵ « Celui qui siffle ».

¹⁰⁶⁶ N. Lenoir, *Les lanceurs d'alerte, une innovation française venue d'outre-Atlantique*, JCP E 2015. 1.

financières ou comptables, dont ils auraient eu connaissance dans le cadre de leurs fonctions »¹⁰⁶⁷. Il a directement inspiré le droit interne.

350. Le droit communautaire, a participé dès les années 1970 à ce que des lanceurs d'alerte contribuent à la protection des travailleurs, face aux risques de discrimination et de harcèlement moral¹⁰⁶⁸. Ce droit a d'ailleurs consacré les lanceurs d'alerte dans le secteur financier¹⁰⁶⁹, secteur de prédilection de ces nouveaux acteurs de l'entreprise. Enfin, la Directive du 23 octobre 2019¹⁰⁷⁰, laquelle n'est à ce jour pas transposée en droit interne, et alors même que l'Union européenne n'intervenait au sujet du lanceur d'alerte que dans des domaines épars¹⁰⁷¹, instaure une protection globale et accrue au profit de cet acteur. Elle comporte de nombreuses avancées qui ne manqueront pas d'influer sur le sens de notre droit, une fois les mesures de transposition adoptées. Elle se montre ainsi plus « généreuse », dans le domaine des divulgations publiques par ces acteurs, les hypothèses envisagées par ce texte étant plus nombreuses que celles contenues dans la *loi Sapin II*. La Directive autorise le lanceur d'alerte, en cas de risques de représailles, de dissimulation, ou de destruction de preuves ou encore de compromission des autorités avec l'auteur du délit¹⁰⁷², à divulguer lesdites informations. Elle instaure également une procédure de signalement à deux niveaux contre trois, avec la *loi Sapin II*.

351. Apparaît donc une nouvelle autorité de contrôle, ayant comme objectif majeur de porter à la connaissance du public des informations qu'elle acquiert, dans le cadre de sa profession ou de ses fonctions, sous couvert de règles éthiques. En effet, sa mission première est de révéler des « *pratiques illégales, immorales ou illégitimes, couvertes par ses employeurs, à des personnes ou organisations susceptibles*

¹⁰⁶⁷ E. Bailly et E. Daoud, *Le whistleblowing et la protection des données à caractère personnel*, AJ pénal 2010. 269.

¹⁰⁶⁸ Directive 1976/207/CEE, du 9 févr. 1976 *relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes*, JOCE L 39, 14 févr., p. 40 ; 2000/43/CE, 29 juin 2000 *relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique*, JOCE L 180, 19 juill., p. 2 ; 2002/73/CE, 23 sept. 2002 *relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail*, JOCE L 269/15, 5 oct., p. 15 ; 2004/113/CE, 13 déc. 2004 *mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services*, JOUE L 373, 21 déc., p. 37 ; 2006/54/CE, 5 juill. 2006 *relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)*, JOUE L 204, 26 juill., p. 23.

¹⁰⁶⁹ Directive 2013/36/UE, du 26 juin 2013 *concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement*, JOUE L 176, 27 juin, p. 338 ; Règlement UE 575/2013, 26 juin 2013 *concernant les exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement*, JOUE L 176, 27 juin, p. 1 ; Règlement UE 596/2014, 16 avr. 2014 *sur les abus de marché*, JOUE L 173, 12 juin, p. 1.

¹⁰⁷⁰ Directive (UE) 2019/1937, 23 oct. 2019 *sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union*, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TC1-COD-2018-0106_FR.pdf.

¹⁰⁷¹ J.-P. Foegle, *Le lanceur d'alerte dans l'Union européenne : démocratie, management et vulnérabilité[s]*, in *Les lanceurs d'alerte*, préc., LGDJ, 2017, p. 107.

¹⁰⁷² Directive 2019/1937, du 23 oct. 2019 préc., art. 15.

d'intenter une action »¹⁰⁷³. Il constitue donc, en quelque sorte, le gardien de la bonne moralité de l'entreprise ou de l'administration.

352. En France, on doit aux sociologues Messieurs Francis Chateauraynaud et Didier Torny, l'origine de l'expression « lanceur d'alerte »¹⁰⁷⁴. Il y est dépeint comme la personne qui annonce et prévient la population de l'existence d'un risque futur par l'objectivisation d'une situation. En droit, c'est dans des domaines épars, notamment dans le domaine sanitaire et environnemental, que le lanceur d'alerte est apparu¹⁰⁷⁵. La loi du 13 novembre 2007, relative à la lutte contre la corruption¹⁰⁷⁶, introduit un dispositif protégeant le salarié qui relate ou témoigne de bonne foi à son employeur, aux autorités judiciaires ou administratives des faits de corruption dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. En matière de conflit d'intérêt et d'atteinte au devoir de probité, la loi du 11 octobre 2013¹⁰⁷⁷, étend le champ de « compétence » du lanceur d'alerte et instaure une protection au bénéfice de toute personne, agent public ou citoyen, dénonçant un conflit d'intérêt touchant un responsable public. L'article 25 de la loi précise ainsi que cette protection bénéficie à toute personne qui aura « *relaté ou témoigné, de bonne foi, à son employeur, à l'autorité chargée de la déontologie au sein de l'organisme, à une association de lutte contre la corruption agréée [...] ou aux autorités judiciaires ou administratives de faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts [...], concernant l'une des personnes mentionnées aux articles 4 et 11, dont elle aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions* »¹⁰⁷⁸. Dans le domaine de la finance la loi du 6 décembre 2013¹⁰⁷⁹, prévoit une protection globale du lanceur d'alerte dénonçant des crimes ou délits en ce domaine. Il s'agit ici d'une protection, conférée aux lanceurs d'alerte, qu'ils soient publics ou privés, ayant relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, dont ils auraient eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. En pareille situation, il ne peut faire l'objet d'aucune mesure de rétorsion concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation, justifiées par le fait qu'il ait relaté ou témoigné de tels faits. Les autorités administratives indépendantes, en leur qualité d'autorités de régulation d'un secteur d'activité, comme l'Autorité de la concurrence¹⁰⁸⁰, l'Autorité des marchés

¹⁰⁷³ A.J. Brown, P. Latimer, *Whistleblower Law s: International Best Practice*, UNSW Law Journal 31-3, p. 766 à 794.

¹⁰⁷⁴ F. Chateauraynaud et D. Torny, *Les sombres précurseurs, une sociologie pragmatique de l'alerte et du risque*, éd. EHESS, 1999.

¹⁰⁷⁵ Loi n° 2011-2012 du 29 déc. 2011, *relative au renforcement de la sécurité sanitaire du médicament et des produits de santé*, JO 30 déc. 2011, n°0302, p. 22667., Loi n° 2013-316 du 16 avr. 2013, *relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte*, JO 17 avr. 2013, n°0090, p. 6465.

¹⁰⁷⁶ Loi n° 2007-1598, du 13 nov. 2007, *relative à la lutte contre la corruption*, JO, 14 nov. 2007, n°264, p. 18648., C. trav., art. L. 1161-1., J. Bouton, *La protection du salarié, donneur d'alerte en matière de corruption*, RDT 2008. 182.

¹⁰⁷⁷ Loi n°2013-907, du 11 oct. 2013, *relative à la transparence de la vie publique*, JO 12 oct. 2013, n°0238, p. 16829.

¹⁰⁷⁸ Loi n°2013-907, du 11 oct. 2013, prec. art.25.

¹⁰⁷⁹ Loi n° 2013-1117, du 6 déc. 2013, *relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière*, JO 7 déc. 2013, n° 0284, p. 19941.

¹⁰⁸⁰ C. comm. art. L. 450-1 et s.

financiers¹⁰⁸¹, ou encore la Commission Nationale informatique et libertés¹⁰⁸², figurent parmi les institutions ayant participé à l'émergence d'une forme de déontologie dans l'action publique et privée, préfigurant en cela, la naissance du lanceur d'alerte. Il en va de même de l'article 40, du code de procédure pénale prévoyant que tout fonctionnaire « *qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs* »¹⁰⁸³. Or, en cas de dénonciation d'agissements sur ce fondement, aucune protection particulière n'est prévue, afin de garantir et de prémunir le fonctionnaire contre d'éventuelles représailles. La récente loi *Sapin II*¹⁰⁸⁴, est venue renforcer le dispositif instauré par la loi du 6 décembre 2013, en complétant l'article 6 *ter A* de la loi *Le Pors*¹⁰⁸⁵. Cet article précise que le fonctionnaire est protégé dès lors qu'il a « *relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits [...] susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts au sens du I de l'article 25 bis dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions* »¹⁰⁸⁶. Ainsi, et dès lors qu'il dénonce de tels agissements, le lanceur d'alerte ne peut faire l'objet de mesures de rétorsion inhérentes « *à la rémunération, la formation, l'évaluation* »¹⁰⁸⁷. Ce texte se donne comme objectif de fixer « *de solides garanties* »¹⁰⁸⁸ en cas d'alerte lancée par un agent public dans le but de le protéger et d'éviter les utilisations frauduleuses de ce droit. Au sein du code du travail, la Loi *Sapin II* va insérer l'article L. 1132-3-3 inclus dans le chapitre 2 du titre III consacré aux discriminations. Cet article dispose qu'« *[a]ucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.* »¹⁰⁸⁹. Est donc consacré, à l'intérieur même du code du travail, un droit à protection du lanceur d'alerte. Ce dispositif, inclus dans la partie générale du code du travail relative à la lutte contre les discriminations au sein de l'entreprise, confère à ce texte une valeur particulière. Ainsi, toute mesure prise à

¹⁰⁸¹ C. Mon. et Fin. art. L. 621-9 à L. 621-12-1.

¹⁰⁸² Loi n°78-17 du 6 janv. 1978, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, art. 44, JO du 7 janv. 1978.

¹⁰⁸³ V. pour le signalement effectué par le supérieur hiérarchique du fonctionnaire ayant eu connaissance des faits délictueux : Cass. crim, 14 décembre 2000, n° 00-86595.

¹⁰⁸⁴ Loi n° 2016-1691 du 9 déc. 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, JO, n°0287 du 10 déc. 2016.

¹⁰⁸⁵ Loi n° 83-634, du 13 juill. 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, JO 14 juillet 1983 p. 2174.

¹⁰⁸⁶ Loi n° 83-634 du 13 juill. 1983, prec., art. 6 *ter A*.

¹⁰⁸⁷ *Ibid.*

¹⁰⁸⁸ Rapp. AN, n° 3099, fait par Mme Françoise Descamps-Crosnier, 1er oct. 2015, p. 23.

¹⁰⁸⁹ C. trav. L. 1132-3-3, al. 2.

l'encontre d'un salarié « lanceur d'alerte » constituera une discrimination encourageant la nullité.

353. La jurisprudence, va également participer à la définition du statut du lanceur d'alerte dans le cadre de deux décisions rendues par les plus hautes juridictions judiciaires et administratives. Au visa de l'article 10 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, la chambre sociale de la Cour de cassation, va censurer l'arrêt par lequel une cour d'appel refuse d'annuler le licenciement d'un salarié, en raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté d'expression.¹⁰⁹⁰ Le Conseil d'Etat pour sa part, va considérer qu'une cour administrative d'appel, ne commet pas d'erreur de droit dans l'application de l'article 10 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme¹⁰⁹¹, lequel précise que « *toute personne a droit à la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière.* »¹⁰⁹² lorsqu'elle affirme que « *l'intérêt général aurait exigé la divulgation des informations contenues dans l'ouvrage en cause* »¹⁰⁹³, intitulé « *Omerta dans la police - abus de pouvoir, homophobie, racisme, sexisme* ». Or, en l'espèce, aucun intérêt général ne justifiait de telles « *accusations, souvent formulées de manière outrancière* »¹⁰⁹⁴ et de « *nature à jeter le discrédit sur l'institution policière dans son ensemble* »¹⁰⁹⁵, d'autant que la requérante ne pouvait se prévaloir d'aucun devoir d'alerte en la matière.

354. Plus récemment, la Chambre sociale de la Cour de cassation, va confirmer sa position, en admettant la nullité du licenciement, ou de toute mesure de rétorsion, portant atteinte à une liberté fondamentale du salarié¹⁰⁹⁶. Ainsi, le 30 juin 2016 elle considère qu'« *en raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté d'expression, en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail, le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales, est atteint de nullité* »¹⁰⁹⁷. Dans une décision encore plus récente¹⁰⁹⁸, elle va préciser que la protection conférée par les textes au salarié, ne s'applique qu'aux actes susceptibles de constituer des délits ou des

¹⁰⁹⁰ Cass. soc. 30 juin 2016, n° 15-10.557, D. 2016. 1740, note J.-P. Marguénaud et J. Mouly ; RDT 2016. 566, obs. P. Adam.

¹⁰⁹¹ CE, 5e et 4e ch. réun., 24 mai 2017, n° 389785.

¹⁰⁹² Conv. EDH, amendée par le protocole Protocole n°14 (STCEn°194) à compter de son entrée en vigueur le 1^{er} juin 2010., https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_FRA.pdf.

¹⁰⁹³ CE, 5e et 4e ch. réun., 24 mai 2017, prec.

¹⁰⁹⁴ *Ibid.*

¹⁰⁹⁵ *Ibid.*

¹⁰⁹⁶ Cass. soc., 6 fév. 2013, n° 11-11.740, Bull. civ. V, n° 27 ; D. 2013. 440 ; *ibid.* 2014. 1115, obs. P. Lokiec et J. Porta ; Dr. soc. 2013. 415, note J. Mouly ; RDT 2013. 630, obs. P. Adam ; Soc., 29 oct. 2013, n° 12-22.447, Bull. civ. V, n° 252 ; D. 2013. 2584 ; *ibid.* 2014. 302, chron. P. Flores, F. Ducloz, C. Sommé, E. Wurtz, S. Mariette et A. Contamine ; *ibid.* 1115, obs. P. Lokiec et J. Porta ; Dr. soc. 2014. 81, obs. J. Mouly .

¹⁰⁹⁷ Cass. soc. 30 juin 2016, n° 15-10.557, D. 2016. 1740, note J.-P. Marguénaud et J. Mouly ; RDT 2016. 566, obs. P. Adam.

¹⁰⁹⁸ Cass. soc. 4 nov. 2020 n°18-15.669.

crimes. En effet, elle va conclure, dans cette affaire, que le salarié ne pouvait prétendre à « *la qualité de lanceur d'alerte en l'absence de la moindre caractérisation d'une faute pénale de l'employeur* ». Ainsi, elle affirme que les juges du fond avaient statué sans « *constater que le salarié avait relaté ou témoigné de faits susceptibles d'être constitutifs d'un délit ou d'un crime* ». En l'absence d'infraction pénale de l'employeur, point de protection. Pour autant, la simple atteinte à la liberté fondamentale que constitue la liberté d'expression du salarié, n'était-elle pas, à elle seule, de nature à lui faire bénéficier de la protection instituée par les textes applicables au lanceur d'alerte ? Il semble ici, que non, dès lors que les agissements de l'employeur ne relèvent pas d'une qualification pénale.

355. Pour autant et malgré une protection, en substance renforcée, le statut et le régime dont bénéficie le lanceur d'alerte reste à parfaire.

b. Un statut et un régime perfectible

356. Suivant le Conseil de L'Europe, le lanceur d'alerte représente « *toute personne qui fait des signalements ou révèle des informations concernant des menaces ou un préjudice pour l'intérêt général dans le contexte de sa relation de travail, qu'elle soit dans le secteur public ou dans le secteur privé* »¹⁰⁹⁹. Le Conseil d'Etat, dans le cadre d'une étude sur ce sujet, précise que le lanceur d'alerte est « *un acteur civique qui signale, de bonne foi, librement et dans l'intérêt général, des manquements graves à la loi ou des risques graves menaçant des intérêts publics ou privés, dont il n'est pas l'auteur* »¹¹⁰⁰. La loi Sapin II, le définit au sein de son article 6 comme étant « *une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance.* »¹¹⁰¹.

357. Le lanceur d'alerte, n'est donc pas le *vulgum pecus*¹¹⁰². Il ne peut s'agir que d'une personne physique, à l'exclusion des personnes morales, qui se doit d'agir de manière désintéressée et de bonne foi, le but étant également d'éviter que ce processus ne serve de prétextes à des règlements de comptes¹¹⁰³. Le fait que les personnes morales aient été exclues du dispositif, a notamment conduit l'Assemblée plénière de la Commission nationale consultative des droits de l'homme à se

¹⁰⁹⁹ Recommandation CM/Rec (2014)7, *Protection des lanceurs d'alerte*, Comité des ministres du Conseil de l'Europe, 30 avr. 2014.

¹¹⁰⁰ CE, *Le droit d'alerte : signaler, traiter, protéger, Les études du Conseil d'État*, Étude adoptée le 25 fév. 2016 par l'assemblée générale plénière du Conseil d'État, La documentation française, 2016.

¹¹⁰¹ Loi n° 2016-1691 du 9 déc. 2016, *prec.*, art. 6.

¹¹⁰² P. Lagesse, V. Armillei, *Le statut du lanceur d'alerte. État des lieux et proposition de directive européenne*, Rev. interne de la compliance et de l'éthique des affaires 2019, n° 2, étude 64.

¹¹⁰³ C. Didier, *L'alerte professionnelle en France : un outil problématique au cœur de la RSE*, http://clerse.univ-lille1.fr/spip/IMG/pdf/axe_2_didier.pdf

positionner¹¹⁰⁴ sur le statut du lanceur d’alerte offert par la loi *Sapin II*. Elle y dépeint « un bilan mitigé »¹¹⁰⁵ de ladite loi, qui bien que représentant « un progrès pour la protection des lanceurs d’alerte, en retenant une définition large des faits susceptibles d’être signalés, (...) en imposant aux grandes entreprises et aux administrations la mise en place d’une procédure de signalement, et en améliorant les mesures de protection auxquelles le lanceur d’alerte peut prétendre »¹¹⁰⁶, ne permet pas de « garantir une protection effective des lanceurs d’alerte »¹¹⁰⁷. Ainsi, elle considère, s’agissant des personnes morales, qu’un « élargissement [à ces personnes] permet concrètement d’apporter à la personne physique auteur de signalement une aide, un soutien financier et une protection. En conséquence, l’élargissement du statut de facilitateur constitue une garantie supplémentaire apportée au lanceur d’alerte »¹¹⁰⁸. C’est pourquoi, dans sa recommandation n°2, elle préconise « d’élargir le statut de facilitateur à toute personne morale, notamment les syndicats ». Les organisations syndicales ou toute autre personne morale, comme des associations, se trouveraient ainsi pourvoyeuses d’alertes et permettraient aux victimes, souvent démunies, de porter en leur nom le signalement effectué.

358. Par ailleurs, la loi de décembre 2016, complétée par la circulaire du 19 juillet 2018¹¹⁰⁹ définissant également la procédure et le cadre dans lequel doit intervenir le lanceur d’alerte, laissent poindre des imperfections patentées. La procédure d’intervention du lanceur d’alerte, se veut graduelle et progressive. En effet, trois étapes structurent la possibilité offerte au lanceur d’alerte de dénoncer des faits qu’il a constaté dans le cadre professionnel. L’article 8 de la loi *Sapin II*¹¹¹⁰, fait état d’une procédure interne, au sein de l’entreprise ou de l’administration, laquelle peut, en l’absence de réponse dans un délai raisonnable du supérieur hiérarchique ou du référent alerte, être externalisée par le lanceur d’alerte, qui pourra porter son signalement directement à la connaissance des autorités judiciaires ou administratives. Enfin, et en dernier ressort, si les autorités mentionnées *supra*, ne sont pas intervenues dans le délai de trois mois, une dernière étape permettra au lanceur d’alerte de divulguer publiquement son signalement. Ce n’est seulement en cas de danger grave et imminent ou en présence d’un risque de dommages irréversibles, que le signalement pourra être porté directement à la connaissance de l’autorité judiciaire, de l’autorité administrative ou des ordres professionnels et être rendu public. C’est en ce sens, que le Tribunal administratif de Bordeaux a

¹¹⁰⁴Assemblée plénière de la Commission nationale consultative des droits de l’homme, avis du 24 sept. 2020, sur la transposition de la directive n° 2019/1937 du 23 octobre 2019 relative aux lanceurs d’alerte, JO du 4 oct. 2020.

¹¹⁰⁵Assemblée plénière de la Commission nationale consultative des droits de l’homme, avis du 24 sept. 2020, prec. p. 5.

¹¹⁰⁶*Ibid.*

¹¹⁰⁷*Ibid.*

¹¹⁰⁸Assemblée plénière de la Commission nationale consultative des droits de l’homme, avis du 24 sept. 2020, prec. p. 9.

¹¹⁰⁹Circulaire, NOR : CPAF1800656C du 19 juill. 2018, relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics dans le cadre des articles 6 à 15 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans la fonction publique.

¹¹¹⁰Loi n° 2016-1691 du 9 déc. 2016, prec., art. 8.

interprété ce texte, précisant que le lanceur d’alerte pourra, en cas de danger grave et imminent, ou en présence d’un risque de dommages importants, procéder à un signalement en dehors de toute saisine préalable interne et ainsi rendre public ledit signalement¹¹¹¹. Est également envisagée la possibilité pour le lanceur d’alerte d’adresser son signalement au Défenseur des droits, afin d’être orienté vers l’organisme approprié de recueil de l’alerte¹¹¹². En tout état de cause, « *le lanceur d’alerte ne p[eut] passer à l’étape suivante que dans l’hypothèse où l’étape précédente est restée sans effet* »¹¹¹³. La circulaire 19 juillet 2018 émanant de la Direction générale de l’administration et de la fonction publique, précise que « *[s]auf dans un cas de conflit d’intérêts, l’agent public, auteur d’un signalement dans la fonction publique peut donc s’adresser au destinataire de son choix, entre le supérieur hiérarchique direct ou indirect et le référent désigné* »¹¹¹⁴. Or, il paraît douteux que le signalement opéré en interne soit pertinent « *car [l’entité] pourrait être tentée d’étouffer l’affaire* »¹¹¹⁵. C’est d’ailleurs pour cela que le décret du 19 avril 2017¹¹¹⁶, définissant les modalités de la procédure de recueil des signalements établis par les personnes morales de droit public ou de droit privé d’au moins cinquante agents ou salariés, les administrations de l’Etat, les communes de plus de 10 000 habitants, les départements, et les régions, ainsi que les établissements publics en relevant et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10 000 habitants, envisage un référent alerte, désigné en dehors de telles entités. Ainsi, le référent désigné par les autorités susvisées¹¹¹⁷, peut être choisi parmi des personnes extérieures, mais doit néanmoins disposer de « *par son positionnement, de la compétence, de l’autorité et des moyens suffisants à l’exercice de ses missions.* »¹¹¹⁸. Il peut être une personne physique ou bien morale, le référent pouvant même être une « *entité de droit public ou de droit privé, dotée ou non de la personnalité morale* »¹¹¹⁹. Peut également être envisagé « *afin de donner toute la visibilité à ce dispositif de protection des agents auteurs de signalement, que les services et collectivités confient également au référent déontologue prévu par le décret du 10 avril 2017 [relatif au référent déontologue dans la fonction publique] les missions du référent alerte désigné selon les modalités prévues par le décret du 19 avril 2017 [...]. Cette nomination est possible si le référent déontologue dispose également, de*

¹¹¹¹P. Villeneuve, *Lanceur d’alerte, d’utiles précisions sur la procédure applicable*, obs. sous TA. Bordeaux, 30 avril 2019, n° 1704873. AJ CT, 2019.352.

¹¹¹²Loi n° 2016-483 du 20 avr. 2016, prec., art. 8.

¹¹¹³N. Finck, *Lanceurs d’alerte - Recueil des signalements : les contours de la procédure*, Juris. assoc. 2019, n°601, p. 34.

¹¹¹⁴Circulaire relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics dans le cadre des articles 6 à 15 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans la fonction publique. prec. p. 7.

¹¹¹⁵E. Daoud, S. Sfoggia, *Lanceurs d’alerte et entreprises : les enjeux de la loi « Sapin II »*, AJ pénal 2017. 71.

¹¹¹⁶Décret, n° 2017-564 du 19 avr. 2017, relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d’alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l’Etat, JO n°0093 du 20 avr. 2017.

¹¹¹⁷Loi du 9 déc. 2016, prec, alinéa 1er du I de l’article 8.

¹¹¹⁸Décret, n° 2017-564 du 19 avr. 2017, prec, art. 4.

¹¹¹⁹*Ibid.*

par son positionnement, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants pour l'exercice des missions du référent alerte »¹¹²⁰. En tout état de cause, la mise en œuvre d'une « information transparente de l'auteur du signalement et, de manière générale, ses échanges avec le destinataire de l'alerte constituent la clé de voûte de la procédure interne de recueil des signalements. »¹¹²¹. La question de la neutralité est ici également posée, et constitue l'un des points d'achoppement auquel un tel dispositif peut être confronté. D'autant qu'en l'absence de jurisprudence sur ces différents points, de nombreuses interrogations demeurent¹¹²²

359. Le lanceur d'alerte jouit par ailleurs de protections, notamment celle contenue au sein de l'article 122-9 du code pénal issu de l'article 7 de la loi *Sapin II*, lequel dispose que « *n'est pas pénalement responsable la personne qui porte atteinte à un secret protégé par la loi, dès lors que cette divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause, qu'elle intervient dans le respect des procédures de signalement définies par la loi et que la personne répond aux critères de définition du lanceur d'alerte »¹¹²³. Un délit d'entrave à l'alerte est également créé par la loi *Sapin II*¹¹²⁴, permettant de réprimer d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende, toute personne faisant obstacle de quelque façon que ce soit à la transmission d'un signalement aux personnes et organismes mentionnés aux deux premiers alinéas du I de l'article 8. Le juge administratif, voit, pour sa part, son office élargi, lorsque, saisi de conclusions en ce sens, il peut « *prescrire de réintégrer toute personne ayant fait l'objet d'un licenciement, d'un non-renouvellement de son contrat ou d'une révocation en méconnaissance [...] du deuxième alinéa de l'article 6 ter A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, y compris lorsque cette personne était liée par une relation à durée déterminée avec la personne morale de droit public ou l'organisme de droit privé chargé de la gestion d'un service public »¹¹²⁵. Il en sera ainsi de « *fonctionnaire [ayant] signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique »*. Le lanceur d'alerte bénéficie également d'une garantie de confidentialité de l'alerte en ce que « *la stricte confidentialité de l'auteur du signalement, des faits objets du signalement et des personnes visées, y compris en cas de communication à des tiers dès lors que celle-ci est nécessaire pour les seuls besoins de la vérification ou du traitement du signalement »¹¹²⁶.***

¹¹²⁰ Circulaire du 19 juill. 2018, prec., p. 7.

¹¹²¹ D. Pollet-Panoussis, *La procédure interne de recueil des alertes dans les administrations*, AJDA 2019 p. 2168.

¹¹²² F. Habouzit, *La protection pénale des lanceurs d'alerte dans le cadre de la relation de travail*, RSC 2021.297.

¹¹²³ Loi n° 2016-483, du 20 avr. 2016, prec., art. 7.

¹¹²⁴ *Ibid.* art. 13.

¹¹²⁵ *Ibid.* art. 11.

¹¹²⁶ Décret du 19 avr. 2017, *relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat*, n° 2017-564, JO 20 avr. 2017, n°0093.

360. Il semble donc que la protection accordée au lanceur d'alerte supplante celle dont bénéficie la personne (victime ou témoin) ayant dénoncé des actes de harcèlement, et en fasse un personnage central dans la dénonciation d'actes de harcèlement. Pour autant, la procédure dont il jouit, connaît certains écueils, ternissant sensiblement ce tableau, pourtant quelque peu idyllique. Les faiblesses du système instauré, sont notamment inhérentes à sa mise en œuvre. En effet, il semble que les nouvelles dispositions instaurées par les textes, ne permettront pas de prémunir « *l'agent des réactions négatives, voire de rejet qu'il pourra subir du fait de son alerte, bien plus difficiles à vivre au quotidien que les actes juridiques pris 'en représailles' que nombre de collectivités territoriales se garderont d'édicter* »¹¹²⁷, constat soulignant l'absence de prise en compte, par le législateur, d'amendements¹¹²⁸ soumis à discussions préalablement au vote de la loi *Sapin II* et portant sur ce point. En outre, d'aucuns notent la trop grande latitude laissée par les textes aux administrations publiques, générant *de facto*, une application hétérogène des procédures et ainsi des inégalités¹¹²⁹. En effet, il semble que le décret « *préserve une large marge de manœuvre aux autorités publiques concernées, aboutissant à une mise en œuvre différenciée en pratique. Cette mise en œuvre hétérogène est néanmoins susceptible de générer des différences de protection qui ne sont pas souhaitables.* »¹¹³⁰. De plus, certains auteurs avancent de manière hasardeuse, que la procédure ainsi instaurée ne serait destinée qu'au bénéficiaire du témoin d'agissements constitutifs de harcèlement et non à la victime arguant qu'« *il est douteux que la loi dite Sapin 2 concerne la victime même des faits dénoncés (...). La question n'aurait donc d'intérêt que pour les témoins des faits dénoncés.* »¹¹³¹, limitant en cela l'effet du texte et sa portée. En tout état de cause, un tel dispositif semble flou et perfectible¹¹³², le décret du 19 avril 2017 constituant un texte « *peu explicite et imprécis* »¹¹³³, difficilement applicable directement par les administrations publiques.

361. Par ailleurs, force est de constater que le seuil à partir duquel ce dispositif s'impose au sein des administrations publiques est, pour les communes, relativement élevé puisqu'il s'établit à 10 000 habitants¹¹³⁴. Si d'une part il est fort étonnant que l'on fonde la logique de recueil d'alertes ou de signalement sur une strate démographique totalement déconnectée par essence, de la problématique

¹¹²⁷ S. Dyens, *Le lanceur d'alerte dans la loi « Déontologie », un traitement toujours insuffisant*, AJCT 2016. 301.

¹¹²⁸ Ass. nat. 28 sept. 2015, amendement n° CL86.

¹¹²⁹ D. Pollet-Panoussis, *La procédure interne de recueil des alertes dans les administrations*, préc.

¹¹³⁰ *Ibid.*

¹¹³¹ P. Adam, *Harcèlement moral*, Rep. trav. préc., V. aussi ; P. Adam, *À propos de la protection générale des lanceurs d'alerte dans l'entreprise privée, commentaire de la loi dite « Sapin II » du 9 décembre 2016*, RJS 5/17, chron.

¹¹³² P. Touhari, *Focus sur... les dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes* *Regard critique et constructif*, AJ Collectivités Territoriales 2020 p.12.

¹¹³³ P. Villeneuve, *Régime du lanceur d'alerte dans la fonction publique : d'utiles précisions !* JCP Adm. 2018, n° 40.

¹¹³⁴ Décret du 19 avr. 2017, *relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État*, n° 2017-564, art. 1.

qu'elle vise, il est également questionnant que l'on considère que la taille de l'administration influe sur la présence de risques, parmi lesquels on compte le harcèlement. Cette disposition induit, *de facto*, que les communes de strate inférieure ne sont pas tenues de mettre en place un dispositif d'alerte. Or, le harcèlement au travail ne repose pas sur le nombre d'agents présents dans une administration, ou pire, sur la taille d'une agglomération ou d'un territoire au sein duquel l'agent travaille, mais bien sur un ensemble d'éléments à la fois structurels, conjoncturels, induisant que le harcèlement touche toutes les administrations sans distinction de taille. Enfin, la question de l'articulation entre la loi *Sapin II* et la loi *Le Pors*, se pose : « *la question principale réside dans le rapport qui doit exister entre la procédure de l'article 8 et celle de l'article 6 ter A. Substitution, concurrence ou complémentarité ?* »¹¹³⁵, alors que la jurisprudence administrative semble privilégier, le régime procédural de la loi *Sapin II*¹¹³⁶ et qu'en présence de harcèlement la « *saisine du supérieur est inopportune et constitue clairement un obstacle au lancement de l'alerte.* »¹¹³⁷. Il semble donc et comme cela est souligné par une étude menée en la matière, que le législateur, ait, une fois de plus manqué d'anticipation, et ait agi de manière réactionnelle, générant ici aussi un « *millefeuille législatif* »¹¹³⁸, où s'entremêlent nombre de textes applicables à des situations particulières. Ce ne sont pas moins de cinq alertes collectives, et de treize alertes individuelles, qui sont comptabilisés au sein de textes majoritairement inscrits dans le code du travail¹¹³⁹. Un tel phénomène, conduit les auteurs à constater que « *si la loi « Sapin 2 » a procédé à une rationalisation certaine des alertes individuelles, elle est loin d'avoir unifié totalement le droit d'alerte dans l'entreprise. En effet, outre la survivance de certaines alertes individuelles spéciales et des alertes collectives, les pouvoirs publics ont cédé, une nouvelle fois, à l'inflation législative en adoptant de nouveaux dispositifs spéciaux au sein de la loi « Sapin 2 »* »¹¹⁴⁰ et postérieurement, à elle.

362. Les écueils soulevés, qui sont pour leur majeure partie communs à la sphère publique et privée, tendent à affaiblir le rôle du lanceur d'alerte et de la procédure qu'il doit mettre en œuvre. Une telle problématique s'avère particulièrement embolisante dans la fonction publique, au sein de laquelle - contrairement au domaine de l'entreprise -, le statut apporte une limite supplémentaire à la liberté d'expression de l'agent.

363. Ainsi, théoriquement protégée, mais malgré tout contrainte, la parole de la victime ou du témoin est mise à l'épreuve, lorsqu'elle est confrontée au harcèlement. L'étude de ce dernier montre combien il est difficile de concilier liberté de parole et

¹¹³⁵ S. Dyens, *Le lanceur d'alerte dans la loi « Sapin 2 » : un renforcement en trompe-l'œil*, AJ CT, 2017.127.

¹¹³⁶ TA, Bordeaux 30 avr. 2019 n° 1704873.

¹¹³⁷ D. Pollet-Panoussis, *La procédure interne de recueil des alertes dans les administrations*, AJDA 2019 p. 2168.

¹¹³⁸ M. Léger (pres.), *Le lanceur d'alerte dans tous ses états : Guide pratique et théorique*, rapport, Institut Messine, nov. 2018.

¹¹³⁹ M. Léger (pres.), *Le lanceur d'alerte dans tous ses états : Guide pratique et théorique*, prec, p. 23 et s.

¹¹⁴⁰ M. Léger (pres.), *Le lanceur d'alerte dans tous ses états : Guide pratique et théorique*, prec, p. 29.

respect des obligations dévolues à l'employé, particulièrement lorsqu'il est issu du secteur public.

§II. Les faiblesses des procédures facilitatrices de la dénonciation

364. Le salarié, ou le fonctionnaire souhaitant dénoncer un acte de harcèlement dispose de deux droits consacrés par les textes en la matière. En effet, deux procédures majeures sont à disposition des victimes et acteurs de l'entreprise ou de l'administration. L'une d'entre elles permet d'alerter l'employeur sur la présence d'un risque psychosocial, (A) et l'autre offre au travailleur ayant dénoncé de tels agissements, la possibilité de se retirer de cette situation critique (B).

A. Le droit d'alerte au sein de l'entreprise et de l'administration publique

365. Le droit d'alerte, qui se rencontre aussi bien en droit du travail qu'en droit de la fonction publique et qui peut être actionné en présence de harcèlement (a), tend à se mouvoir en véritable devoir, au bénéfice de l'agent ou du salarié, victime de tels agissements (b).

a. Les fondements du droit d'alerte en cas de harcèlement

366. Le code du travail, jusqu'à la profonde réforme des institutions représentatives du personnel opérée par les ordonnances dites *Macron*¹¹⁴¹, instaurait un droit d'alerte à l'intention des différents acteurs du monde de l'entreprise. Ainsi, trois mécanismes d'alerte coexistaient, respectivement au profit des délégués du personnel¹¹⁴², aux membres du CHSCT¹¹⁴³, et en propre à chaque salarié¹¹⁴⁴. S'agissant des délégués du personnel, ils exerçaient leur droit d'alerte lorsqu'ils constataient une atteinte disproportionnée aux droits des personnes et aux libertés individuelles, droit progressivement étendu aux cas de harcèlement¹¹⁴⁵. Ce droit d'alerte, ne conférait néanmoins pas, auxdits délégués, des pouvoirs absolus. Ainsi, la Cour de cassation avait-elle jugé, que le délégué ne pouvait, en vertu des dispositions de l'article L. 422-1-1 du code du travail¹¹⁴⁶, agir au titre de la relation de travail, mais seulement engager une procédure d'alerte, pour assurer dans l'entreprise la protection des droits

¹¹⁴¹Ordonnance du 22 sept. 2017, n° 2017-1386, relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, JO 23 sept. 2017, n°0223.

¹¹⁴²C. trav., art. L. 2313-2.

¹¹⁴³C. trav., art. L. 4131-2.

¹¹⁴⁴C. trav., art. L. 4131-1 s.

¹¹⁴⁵C. trav., art. L. 2313-2.

¹¹⁴⁶C. trav., art. L. 2313-2. (nouv).

des personnes et des libertés individuelles et collectives¹¹⁴⁷. Par ailleurs, le représentant du CHSCT¹¹⁴⁸ disposait d'un droit d'alerte, lorsqu'il constatait l'existence d'un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur et devait ainsi en informer immédiatement l'employeur. Cette instance jouait, un rôle majeur en matière de protection de la santé des travailleurs au sein de l'entreprise¹¹⁴⁹, particulièrement en présence de harcèlement. C'est pourquoi, dans son avis de 2001¹¹⁵⁰, le Conseil économique et social précisait que « *la procédure d'alerte ouverte aux membres du CHSCT par l'article L. 231-9 du Code du travail, est utilisable dans le cas de harcèlement moral telle qu'il a été défini.* »¹¹⁵¹ Il ajoutait qu'une telle procédure « (...) offre des garanties quant à l'existence et à la véracité de la cause et de ses manifestations. Elle permet d'officialiser le phénomène, de le reconnaître et d'y remédier par la discussion et la négociation internes à l'entreprise. ».

367. Depuis l'entrée en vigueur de la réforme opérée par les ordonnances *Macron*, le code du travail identifie, au bénéfice des membres de la délégation du personnel au comité social et économique¹¹⁵², deux types de droits d'alerte, l'un en cas d'atteinte aux droits des personnes et l'autre prévu en cas de danger grave et imminent. S'agissant de l'atteinte au droit des personnes, l'article L. 2312-59 du code du travail précise que « [s]i un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement. ». Il est important de noter, dans l'énoncé même de cet article, la référence explicite aux atteintes possiblement portées à la santé mentale, et la mention du harcèlement au sein du texte. L'autre alerte, mentionnée à l'article L. 2312-60 du même code, également offerte aux membres du comité social économique, est relative à l'existence d'un danger grave et imminent. De telles dispositions sont complétées par celles mentionnées au sein de l'article L. 4131-2, lequel ajoute que « [l]e représentant du personnel au comité social et économique, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2. ». Le salarié, est également proactif en la matière, puisqu'il dispose d'un droit d'alerte

¹¹⁴⁷Cass. soc. 10 déc. 1997, n°95-42.661P: RJS 1998. 47, no 62; D. 1998. IR 28.

¹¹⁴⁸C. trav., art. L. 4131-2 (anc).

¹¹⁴⁹L. Lerouge, P-Y Verkindt, *Sauvegarder et renforcer le CHSCT : un enjeu majeur de santé au travail*, Dr. soc. 2015. 365 ; R. Saada, *Le CHSCT, acteur de la prévention*, Dr. ouvrier 2003. 90.

¹¹⁵⁰CESE, Avis 11 avr. 2001, *Harcèlement moral au travail*, <https://www.lecese.fr/travaux-publies/le-harcèlement-moral-au-travail>.

¹¹⁵¹Ibid. p. 77.

¹¹⁵²C. trav., art. L. 2312-60, créé par l'Ordonnance n°2017-1386, 22 sept. 2017, art. 1 : JO 23 sept. 2017.

et de retrait prévu à l'article L. 4131-1 du code, dès lors qu'« *il a un motif raisonnable de penser [que la situation] présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé* ». Ce droit, fait l'objet d'une protection décrite au sein de l'article L. 4131-3 du code du travail, et offre au salarié la garantie, du moins en théorie, qu'« *aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise* », ainsi que l'impossibilité pour l'employeur de « *demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection* ». Pour autant, il convient de relever que le CSE, depuis son instauration, semble se saisir de ce droit que de manière sporadique, au point que d'aucuns déplorent - malgré l'efficacité d'un tel dispositif - une utilisation trop faible à ce jour ¹¹⁵³. Enfin, le médecin du travail, acteur majeur au sein de l'entreprise en matière de prévention et de lutte contre les risques psychosociaux, est également compétent aux fins d'alerter le chef d'entreprise et recommander toute action préventive utile ¹¹⁵⁴.

368. En droit de la fonction publique, le droit d'alerte instauré au profit du fonctionnaire se trouvant dans une situation de danger préjudiciable pour sa vie ou sa santé, trouve également à s'appliquer. Comme cela est le cas en droit social, l'article 5-1 du décret de 1985 ¹¹⁵⁵ relatif à la fonction publique territoriale, précise que « *si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique. Il peut se retirer d'une telle situation* ». S'agissant de la fonction publique d'Etat, le droit d'alerte est contenu dans des dispositions analogues au sein de l'article 5-6 du décret du 28 mai 1982 ¹¹⁵⁶. Ces règles sont, suivant le guide juridique ¹¹⁵⁷ adopté conformément à la circulaire du 10 avril 2015 ¹¹⁵⁸, issues des « *droits présents dans le code du travail aux articles L. 4131-1 à L. 4132-5, eux-mêmes issus de la directive cadre européenne n°89/391/CEE du 12 juin 1989 du conseil des communautés européennes, concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (articles 8-4 et 8-5.* » ¹¹⁵⁹. Ainsi, les mesures ici mises en œuvre semblent se calquer sur celles applicables en droit privé, dont elles

¹¹⁵³ J. Jardonnet, *Le droit d'alerte en cas de « danger grave et imminent », un outil dont le CSE doit se saisir*, Les cahiers Lamy du CSE, n°214, 1er mai 2021.

¹¹⁵⁴ C. trav. art. L. 4622-3.

¹¹⁵⁵ Décret n° 85-603, du 10 juin 1985, *relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale*, JO 8 juin 1985 p. 6710.

¹¹⁵⁶ Décret n° 82-453, du 28 mai 1982, *relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique*, JO 30 mai 1982 p. 1737.

¹¹⁵⁷ DGAFP, 13 avr. 2015, *Guide juridique d'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique*.

¹¹⁵⁸ Circulaire 10 avril 2015 *relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique*.

¹¹⁵⁹ Guide juridique DGAFP, prec, p. 16.

s'inspirent et sur lesquelles elles se fondent¹¹⁶⁰, et sont abordées dans ces textes à la lumière du droit de retrait, lequel peut découler de la procédure d'alerte.

369. Pour autant on peut noter que le législateur a souhaité instaurer en droit de la fonction publique une procédure d'alerte règlementée et autonome. Par la loi du 6 août 2019¹¹⁶¹, réformant en profondeur la fonction publique sous l'instigation des mesures entérinées en droit social¹¹⁶², il crée une procédure qualifiée de « signalement », suivant laquelle « *les administrations, collectivités et établissements publics [...] mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements. Un décret en Conseil d'État en précise les conditions d'application, notamment les conditions dans lesquelles le dispositif peut être mutualisé ainsi que les exigences en termes de respect de la confidentialité et d'accessibilité du dispositif* ». Cette nouvelle procédure est codifiée au sein de l'article 6 quater A, de la loi *Le Pors*¹¹⁶³, et a pour objet de « *mettre en place un dispositif de signalement destiné aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes* »¹¹⁶⁴. L'administration, va ainsi orienter l'agent ou le témoin de tels agissements vers les autorités compétentes « *en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.* »¹¹⁶⁵. Totalement autonome et déconnecté de la notion de droit de retrait une telle procédure s'inscrit dans le cadre de l'accord du 30 novembre 2018, signé par l'ensemble des employeurs publics et sept organisations syndicales, visant à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes¹¹⁶⁶, et la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.¹¹⁶⁷ Le Décret du 13 mars 2020, apporte des précisions au dispositif ainsi instauré, et lui confère un droit pour le fonctionnaire de signaler un risque psychosocial de manière autonome, indépendamment de l'exercice d'un droit de retrait. Trois procédures sont ainsi identifiées par le texte. Il s'agit respectivement de celle de recueil des signalements, celle d'orientation des victimes vers les services d'accompagnement compétents et enfin, celle destinée à orienter la

¹¹⁶⁰*Ibid.*

¹¹⁶¹Loi n°2019-828, du 6 août 2019, *de transformation de la fonction publique*, JO. n° 0182, 7 août 2019.

¹¹⁶²Ordonnance n°2017-1386 du 22 sept. 2017, *relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, JO 23 sept. 2017, n°0223, prec.

¹¹⁶³Loi n° 83-634, du 13 juill. 1983, art. 6, quater A, modifié par L. n°2019-828 du 6 août 2019, prec.

¹¹⁶⁴J. Jourdan, *Loi Transformation de la fonction publique : nouveaux droits sociaux, la rénovation de velours*, AJCT 2020 p. 8.

¹¹⁶⁵*Ibid.*

¹¹⁶⁶ Accord du 30 nov. 2018, *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf

¹¹⁶⁷Circulaire n° CPAF1805157C du 9 mars 2018 *relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique*.

victime vers l'autorité idoine, en matière de protection fonctionnelle et d'enquête administrative. Pour autant, le texte demeure silencieux sur les éventuelles conséquences pour ces administrations en cas d'absence d'instauration d'un tel process. Ces dispositions sont donc dénuées de valeur contraignante, laissant au bon vouloir de l'employeur public, le soin d'envisager ou pas un tel dispositif, quand bien même est souligné le fait que « *depuis plusieurs années déjà, de nombreuses collectivités, de nombreux ministères et de nombreux hôpitaux ont réfléchi, travaillé et pris des mesures afin de ne pas rester inerte face à ce phénomène et cet enjeu sociétal que sont les discriminations, les agissements sexistes, les violences (verbales ou physiques) et le harcèlement.* »¹¹⁶⁸. Enfin, et à la différence du droit social, maintenant une alerte exclusivement en lien avec le droit de retrait existant, le droit de la fonction publique semble offrir à l'agent, un outil davantage autonome et déconnecté du droit de retrait. En effet, il convient de relever l'effort fait par le législateur, lequel instaure, à travers ces textes, une véritable procédure d'alerte totalement détachée de celle visée par le décret de 1985. On peut également noter, qu'il y aborde explicitement la problématique du harcèlement. C'est en ce sens que cette nouvelle procédure semble être conçue par le gouvernement, qui y voit, notamment un outil de lutte contre les inégalités professionnelles, entre les hommes et les femmes¹¹⁶⁹. L'étude d'impact, préalable au vote du texte de loi précise qu'« *Il s'agit par cette disposition de garantir que tout agent public victime de violences sexuelles ou sexistes sera en mesure de déclarer ces faits délictueux auprès d'un ou de plusieurs interlocuteurs désignés à cet effet dans le cadre d'un dispositif mis en place par chaque employeur et dont les modalités de fonctionnement, visant notamment à garantir la confidentialité des échanges, seront prévues par décret en Conseil d'Etat.* »¹¹⁷⁰. Cette étude ajoute que « *la mise en place d'un dispositif de signalement par les administrations, collectivités et établissements publics permet d'assurer une égalité de traitement de l'ensemble des agents publics et leur permet de faire valoir leurs droits devant le juge administratif pour faute dès lors qu'aucun dispositif n'aurait été mis en place par l'employeur.* »¹¹⁷¹. Pour autant, une fois de plus, le législateur surajoute une procédure supplémentaire, plutôt que de tenter de repenser le système dans son ensemble, et ainsi, à la fois en corriger les écueils éventuels, mais également en simplifier l'appréhension.

370. Néanmoins si on analyse le droit d'alerte à la lumière des textes publics et privés le règlementant on note un dénominateur commun aux deux procédures, la notion de danger grave et imminent pour la vie ou la santé du salarié ou de l'agent. Selon la circulaire du 25 mars 1993¹¹⁷², le danger grave et imminent est « *un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou*

¹¹⁶⁸ P. Touhari, *Focus sur... les dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes*, AJCT 2020. 12.

¹¹⁶⁹ Loi n°2019-828, du 6 août 2019, prec., Etude d'impact, du 27 mars 2019, NOR : CPAF1832065L/Bleue-1.

¹¹⁷⁰ Loi n°2019-828, du 6 août 2019, prec., Etude d'impact, prec. p. 296.

¹¹⁷¹ *Ibid.*

¹¹⁷² Circulaire DGT, 25 mars 1993, n° 93/15, relative à l'application de la loi n° 82.1097 du 23 décembre 1982 et du décret n° 93.449 du 23 mars 1993, p. 14. BOMT n° 93/10 p. 99-125. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichSarde.do?reprise=true&fastReqId=86107202&idSarde=SARDOBJTO00007106404&page=15>.

paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ». Le déclenchement de la procédure d'alerte, suppose donc que soit caractérisé un danger suffisamment grave pour la santé physique ou psychique des membres du personnel. Or, la notion du danger grave et imminent est particulièrement incertaine, aucune définition légale ou jurisprudentielle n'ayant été clairement établie. Le danger, désigne l'événement susceptible de porter atteinte à la santé physique ou psychique de la personne qui le subit. Dans ce cadre, tout dysfonctionnement ou toute situation anormale peut être source d'un tel danger. Ainsi, il ne peut en substance être question de simples inconforts ou désagréments dans les conditions de travail, comme le fait qu'il pleuve et qu'il vente sur un chantier¹¹⁷³. Il en va de même de l'intervention d'un électricien sur un site nucléaire¹¹⁷⁴, de simples courants d'air dans un bureau¹¹⁷⁵, ou d'une ambiance rendue bruyante par un ventilateur¹¹⁷⁶. Néanmoins, la notion de danger ne renvoie pas nécessairement à la notion de circonstances exceptionnelles, ou à celle d'une aggravation des conditions ordinaires de travail et peut seulement résulter d'une situation durable non combattue ou inefficacement combattue¹¹⁷⁷. Le danger, doit également être distingué du risque, eu égard au fait que tout travail exposant à des risques importants, ne présente pas par essence un danger grave et imminent si le risque est maîtrisé¹¹⁷⁸. Il en va ainsi, d'un salarié travaillant d'ordinaire dans des conditions dangereuses¹¹⁷⁹, ou d'un salarié acceptant le risque inhérent à ses fonctions¹¹⁸⁰.

371. La gravité du danger, renvoie pour sa part au degré d'atteinte susceptible d'être porté à la santé et à la sécurité des salariés, qu'il s'agisse d'une atteinte corporelle ou incorporelle, physique ou psychique. Le guide juridique¹¹⁸¹ accompagnant la circulaire du 10 avril 2015, précise que « *[l]e danger grave doit donc être distingué du risque habituel du poste de travail ou des conditions normales d'exercice, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse* ». Des cours d'appel ont par exemple estimé, que le risque grave était établi, dès lors que « *se révèlent dans l'entreprise des possibilités sérieuses de préjudices* »¹¹⁸². Ainsi, est susceptible de constituer un danger d'une gravité suffisante « *l'alourdissement de la charge de travail consécutif à des réductions d'effectifs et à l'ouverture de nouvelles agences ainsi que les modifications profondes dans l'organisation du travail liées à la mise en place d'un nouveau système informatique* », ayant entraîné « *d'importantes répercussions sur l'état de santé des salariés caractérisées par une augmentation sensible des absences au travail, des situations de stress et des syndromes dépressifs ayant*

¹¹⁷³Cass. soc., 20 janv. 1993 : Bull. civ. 1993, V, n° 22 ; JCP E 1993, II, 494, note G. Lachaise ; JurisData n° 1993-000119.

¹¹⁷⁴CA. Versailles, 11e ch., 26 févr. 1996, SA Cegelec.

¹¹⁷⁵Cass. soc., 17 oct. 1989 : Jurispr. soc. UIMM 1990, 524, p. 54.

¹¹⁷⁶Cons. prud'h. Béthune, 31 oct. 1984 : JCP G 1985, II, 20498, obs. O. Godard.

¹¹⁷⁷Cass. soc., 1er mars 1995, n°91-43.406 ; Cass. soc., 5 juill. 2000, n°98-43.481.

¹¹⁷⁸V. Y. Chauvy, *Retrait d'une situation de travail* : RJS 1996, p. 322. – M. Bonnechère, *Le corps laborieux : réflexion sur la place du corps humain dans le contrat de travail* : Dr. ouvrier 1994, p. 180.

¹¹⁷⁹Cons. prud'h. Châteauroux, 15 mai 1984 : JurisData n° 1984-000806 ; Cah. prud'h. 1984, n° 7, p. 111.

¹¹⁸⁰CA Aix-en-Provence, 8 nov. 1995 ; JCP E 1996, II, n° 859, note Cohen-Donsimoni ; RJS 1995, n° 7.

¹¹⁸¹Guide jur. DGAFP, prec. p. 17.

¹¹⁸²CA. Versailles, 11 oct. 1986., CA. Nîmes, 9 sept. 2008, n° 08/00495.

vivement alerté le médecin du travail »¹¹⁸³. A contrario, ne présente pas une gravité suffisante, le danger lié à la reprise du travail dans un établissement évacué en raison d'une intoxication au monoxyde de carbone, dès lors que les autorités préfectorales avaient relevé une absence totale de pollution¹¹⁸⁴.

372. La question de l'imminence du danger appliquée au harcèlement questionne. En effet, processus parfois lent et insidieux, le harcèlement n'a pas vocation à constituer un phénomène instantané et potentiellement furtif, et ce, alors même que certains auteurs affirment, en ce domaine, que « rien n'interdit à un salarié d'invoquer les dispositions de l'article L. 4131-1 du Code du travail dans une situation de harcèlement moral, dès l'instant où il peut justifier de l'existence même d'un harcèlement moral constituant un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé »¹¹⁸⁵. Le Professeur Jean-Michel Gasser, considère dans le cadre de l'exercice du droit de retrait, qu'« [i]l est permis de penser que la gravité du danger est suffisante pour légitimer le retrait »¹¹⁸⁶, sans pour autant se prononcer sur l'imminence, qui interroge beaucoup plus que la question de la gravité du danger. A contrario, d'aucuns affirment également au sujet du droit de retrait, que la notion même de danger grave et imminent serait « temporellement incompatibles », avec le concept de harcèlement¹¹⁸⁷. Aussi et alors même que le harcèlement provoque des effets dévastateurs sur la santé et le psychisme de la victime, la notion d'imminence divise et interroge¹¹⁸⁸. C'est pourquoi, des juges, ont été amenés, dans le cadre de l'exercice du droit de retrait, à occulter la notion d'imminence en présence de harcèlement sexuel ou moral¹¹⁸⁹. Les Hautes juridictions privées et publiques¹¹⁹⁰ sont sur la question de l'imminence, toujours aussi réservées et peinent à reconnaître l'intérêt pour la victime de harcèlement, de recourir à la procédure du retrait en usant de la notion d'imminence du danger. Elles admettent même que cette dernière est antinomique avec la notion de harcèlement et plus particulièrement de harcèlement moral, lequel s'inscrit généralement dans un processus long et insidieux. En effet, l'imminence renvoie au « danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai très rapproché »¹¹⁹¹. Le danger peut être présent ou futur, à condition qu'il s'agisse d'un futur proche et prévisible, sans qu'il ne puisse appartenir au passé. C'est par analogie avec le droit de retrait que la notion d'imminence en matière d'exercice du droit d'alerte a été affinée. Ainsi, ne peut relever de la notion de danger grave et imminent, justifiant l'exercice du droit de retrait, l'agression dont a été victime l'un des collègues d'un chauffeur de la RATP travaillant sur la même ligne, dès lors qu'un délai important séparait son arrêt de travail et le moment de l'agression, l'employeur ayant par ailleurs, mis en

¹¹⁸³Cass. soc., 26 janv. 2012, n° 10-12.183.

¹¹⁸⁴CA. Nancy, 10 sept. 2010, n° 09/03110.

¹¹⁸⁵F. Pelletier et K. Bézille, *L'entreprise à l'épreuve des risques psychosociaux*, éd. Liaisons 2011, n° 111.

¹¹⁸⁶J-M Gasser, *Le droit de retrait dans le secteur privé*, RJS 6/2006. 470.

¹¹⁸⁷M-P Lavoillotte, *Harcèlement moral dans la fonction publique et droit de retrait*, LPA 17 oct. 2006, no 207, p. 6.

¹¹⁸⁸P. Adam, *Harcèlement moral*, Rep. trav. prec.

¹¹⁸⁹CA, Riom 18 juin 2002, RG n°01/00919., Bordeaux, 29 juin 2010, RG n° 09/03582.

¹¹⁹⁰Cass. soc. 20 oct. 2010, n° 08-45.138., Cass. civ. 1^{ère}, 28 sept. 2016, n° 15-21.823., CE 16 déc. 2009, n° 320840, JCP Adm., n° 8, 22 févr. 2010. 20175, note D. Jean-Pierre.

¹¹⁹¹Circulaire DGT, 25 mars 1993, n° 93/15, prec.

place des mesures de nature à éviter la survenance d'un nouveau danger¹¹⁹². Il en va de même, lorsque l'alerte a été levée¹¹⁹³. L'imminence renvoie donc à un événement proche, qui ne peut, *de facto*, être éloigné dans le temps. Dans le cadre d'une question au gouvernement exposée par Monsieur Georges Hage suite à l'adoption de la quatrième loi *Auroux*¹¹⁹⁴, l'imminence a été abordée comme constituant des « situations où le risque est susceptible de se réaliser brusquement et dans un délai rapproché »¹¹⁹⁵, le danger devant, *in fine*, présenter une menace sérieuse, et très proche dans le temps, sans pour autant être inévitable¹¹⁹⁶. En cela, l'imminence se conçoit difficilement avec la maladie et plus particulièrement avec la maladie professionnelle, laquelle est, en cas de harcèlement, consubstantiellement liée à lui et se manifeste à plus long terme¹¹⁹⁷. Néanmoins, en l'absence de définition générale de cette notion, les conditions tenant au danger, à sa gravité et surtout à son imminence, sont laissées à l'appréciation souveraine des juges du fond, opérant, en la matière une appréciation *in concreto* des faits de l'espèce. De sorte que l'appréciation qui en est faite, demeure fluctuante et maintient la victime dans une forme de flou juridique patent.

373.L'incertitude de la définition et l'approche casuistique qui en découle, constituent ainsi une source d'insécurité juridique, particulièrement pour les victimes de harcèlement, d'autant que l'expression « *danger grave et imminent* », restreint le champ d'application de la procédure d'alerte et la confine à une portion tenue des risques existants dans le monde du travail. Les fluctuations jurisprudentielles, quant à l'interprétation pouvant être faite des conditions d'exercice du droit d'alerte, induit la nécessité d'un positionnement plus clair des juges, qu'ils soient administratifs ou judiciaires. D'autant que les notions de danger, d'imminence et de gravité, par essence subjectives, trouvent un écho substantiellement différent suivant la personne qui a à les apprécier. La Cour de Cassation estime donc qu'elle « *ne contrôle pas le motif raisonnable de croire à l'existence d'un danger grave et imminent* »¹¹⁹⁸, compte tenu de la subjectivité intrinsèque de la croyance. En cela, elle laisse au juge du fond le soin d'apprécier les faits en présence, concluant alors « *que c'est par une appréciation souveraine que la cour d'appel a estimé que le salarié avait un motif raisonnable de penser que l'échafaudage sur lequel il travaillait présentait un danger grave et imminent pour lui de nature à justifier l'exercice de son droit de retrait* »¹¹⁹⁹. Pour autant, est exigé des juges du fond non la détermination d'une situation de travail objectivement dangereuse, mais bien la

¹¹⁹²CA Paris, 26 avr. 2001, n° S99/35411 : RJS 2001, n° 1241., Comp. Cass. soc., 23 avr. 2003 : Dr. soc. 2003, p. 807 ; Dr. ouvrier 2003, p. 439.

¹¹⁹³Cass. crim., 25 nov. 2008, n° 07-87.650 ; Dr. soc. 2009, p. 369, obs. P. Chaumette.

¹¹⁹⁴Loi n°82-1097, du 23 déc. 1982, 4^{ème} loi *Auroux* relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), JO 26 déc. 1982, p. 3858.

¹¹⁹⁵Rép. min. n° 37923 : JOAN 26 déc. 1983, p. 5497.

¹¹⁹⁶CA. Paris, 19 déc. 1991 : RJS 1992, n° 297.

¹¹⁹⁷A. Gardin, *Une illustration de l'insubordination du salarié : le refus d'exécuter une tâche* : Dr. soc. 1996, p. 368.

¹¹⁹⁸Cour de Cassation, Rapport Annuel, Troisième partie, *Etude « la santé dans la jurisprudence de la cour Cassation »*, § 1.2.1.1.2.2.1.1. Condition de croyance raisonnable en un danger grave et imminent, 2007.

¹¹⁹⁹Cass. soc., 23 juin 2004, n° 02-45.401 ; Cass. soc., 14 juin 2006, n° 04-43.769 ; Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 06-43.143

caractérisation de la dangerosité et de l'imminence du danger par le salarié lui-même, afin d'établir s'il justifiait d'un motif raisonnable de penser que ladite situation présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé¹²⁰⁰. Ainsi, le danger en présence, ne doit pas nécessairement être étranger à sa personne, « *la condition d'extériorité du danger n'e[tant] pas exigée d'une manière exclusive par les articles susvisés* »¹²⁰¹. C'est à ce type de raisonnement que renvoie explicitement la « doctrine publique », élaborée par les Ministères. Le guide juridique cité supra, recommande aux administrations de s'inspirer et de « *se référer aux jurisprudences sociales afin de préciser la condition de croyance raisonnable en un danger grave et imminent* »¹²⁰², invitant ainsi les personnes publiques à trouver, dans la jurisprudence sociale, les réponses à leurs possibles interrogations sur cette question. Pour autant, la fluctuation dans les interprétations données à ce type de phénomène par le juge judiciaire, conduit indubitablement l'administration à demeurer également dans un certain flou, particulièrement s'agissant de l'interprétation et du positionnement qu'elle doit envisager.

b. Du droit d'alerte au devoir d'alerte

374. Tel que cela a déjà été dit, compte tenu du découpage opéré par le code du travail, lequel insère dans une même partie le droit d'alerte et le droit de retrait, l'un constitue le préalable de l'autre, même si aucune disposition textuelle ne l'affirme clairement¹²⁰³. D'ailleurs, Madame Dominique Everaert-Dumont¹²⁰⁴ note une « *chronologie entre son alinéa 1 posant que 'le travailleur alerte immédiatement l'employeur' et son alinéa 2 l'autorisant à 'se retirer d'une telle situation', milite pour une alerte préalable au retrait* »¹²⁰⁵. En droit de la fonction publique, certains textes¹²⁰⁶, tout en apportant quelques précisions sur la procédure d'alerte et de retrait, démontrent, qu'ils sont consubstantiellement liés. Issus pour certains de l'accord du 20 novembre 2009, sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique¹²⁰⁷ - instaurant une « *véritable culture de la prévention* »¹²⁰⁸ - ou plus récemment de la circulaire du 10 avril 2015¹²⁰⁹, et du guide juridique joint à celle-

¹²⁰⁰Cass. soc., 28 nov. 2000, n° 98-45.048 ; Cass. soc., 23 mars 2005, n° 03-42.412.

¹²⁰¹Cass. soc., 20 mars 1996, Bull. 1996, V, n° 107 p. 73, n° 93-40.111.

¹²⁰²Guide jur. DGAFP, prec. p. 17.

¹²⁰³G. Lachaise, *Le droit de retrait des salariés de leur poste de travail* : JCP E 1991, I, 88.

¹²⁰⁴D. Everaert-Dumont, *Santé et sécurité au travail ; hygiène et sécurité ; Principes généraux*, JCL travail. Traité, fasc. 20-10, 27 Févr. 2017.

¹²⁰⁵*Ibid.*

¹²⁰⁶Circulaire du 9 août 2011, MFPP1122325C, modifiée, prise pour application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la médecine de prévention dans la fonction publique ; abrogée par Circulaire du 10 avr. 2015, prec.

¹²⁰⁷Accord du 20 nov. 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique – Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat.

¹²⁰⁸L. Lerouge, *Harcèlement moral et fonction publique territoriale : où en sommes-nous ?* AJCT 2019. 277.

¹²⁰⁹Circulaire du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, prec.

ci, tous ces éléments fournissent une forme de « mode d'emploi » quant à l'usage devant être fait du droit d'alerte, toujours, à travers la procédure du droit de retrait. Au-delà du lien évident entre ces procédures, la question que l'on peut être amené à se poser est celle de savoir si le législateur a simplement invité le travailleur à dénoncer le risque constaté à l'employeur, ou s'il a souhaité, de manière plus contraignante, lui enjoindre de le faire¹²¹⁰ ? Ainsi, et si le législateur a instauré une obligation à la charge de l'employé, ce « droit » se mue en véritable « devoir » d'alerte.

375. Le droit d'alerte conféré à chaque protagoniste de l'entreprise ou de l'administration, bien que s'opérant de manière distincte, a comme but ultime la protection des personnes membres du collectif travail. Le droit d'alerte a ainsi vocation à permettre au salarié, lorsqu'une situation lui semble présenter des risques importants pour sa sécurité et sa santé, d'informer rapidement son employeur. Le code du travail semble laisser au salarié le soin d'apprécier, *in abstracto*, la situation dès lors qu'il a « un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé »¹²¹¹. Il n'est donc pas nécessaire qu'il ait la certitude de l'existence d'un danger. Ce droit d'alerte ne peut, par ailleurs, être conditionné par l'employeur, notamment par l'intermédiaire d'un règlement intérieur imposant certaines conditions à son exercice¹²¹². A contrario, le droit d'alerte des membres de la délégation du personnel au comité social et économique, présente une certaine objectivité, par opposition avec celui conféré au salarié, puisqu'il concerne un danger réellement existant, se manifestant, dès lors « qu'il existe une cause de danger grave et imminent »¹²¹³. En effet, dans ce cas, le bénéficiaire du droit, n'agit pas en son nom propre, mais au nom des salariés de l'entreprise, ce qui constitue également une différence majeure et substantielle avec le droit d'alerte du salarié. La constatation réalisée par le représentant du personnel résulte de celle opérée par « l'intermédiaire d'un travailleur »¹²¹⁴. C'est donc le ressenti du salarié qui conditionne totalement l'issue de la procédure. En tout état de cause, dès lors que le représentant « alerte l'employeur en application de l'article L. 4131-2, il consigne son avis par écrit »¹²¹⁵, ce qui oblige l'employeur à « procède[r] immédiatement à une enquête avec le représentant du comité social et économique qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. »¹²¹⁶. L'employeur devra également « prend[re] les mesures et donne[r] les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail. »¹²¹⁷. Cette obligation est d'ailleurs indirectement

¹²¹⁰B. Teyssié, *Hygiène, sécurité et conditions de travail*, JCP G 1984, I, 3129, n° 66 et n° 69., G. Lachaise, *Le droit de retrait des salariés de leur poste de travail*, JCP E 1991, I, 88, n° 5

¹²¹¹C. trav. art. L. 4131-1.

¹²¹²CE, 12 juin 1987, n° 72388; Dr. soc. 1987, p. 652, obs. J. Savatier. – CE, 4 déc. 1987 : JCP E 1988, II, 15125, note B. Teyssié. – Cass. soc., 28 mai 2008, n° 07-15.744 ; JCP S 2008, 1506, note A. Barège et B. Bossu.

¹²¹³C. trav., art. L. 4131-2.

¹²¹⁴*Ibid.*

¹²¹⁵C. trav., art. L. 4132-2, prec.

¹²¹⁶*Ibid.*

¹²¹⁷C. trav., art. L. 4132-5.

rappelée par le législateur au sein des dispositions applicables au salarié, lorsqu'il est mentionné que l'employeur ne « peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation où persiste un danger grave et imminent »¹²¹⁸. L'enjeu est donc de taille, puisque l'employeur se doit d'approfondir et de rechercher les causes du danger, afin d'en corriger les effets. C'est d'ailleurs pour cela, que compte tenu des particularismes inhérents au harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, les préconisations formulées par l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010¹²¹⁹, appellent à l'instauration, dans chaque entreprise, d'une procédure appropriée pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail.

376.L'on sait que le salarié est débiteur d'une obligation sécuritaire, mais surtout que l'employeur, disposant d'une telle obligation, en est l'acteur principal. Ainsi, on peut valablement penser que l'objectif de prévention des risques professionnels et la volonté d'impliquer chacun des protagonistes en présence dans cette démarche, militent en faveur d'une approche plus directive du mécanisme d'alerte instauré. En alertant son employeur, le salarié met en œuvre, *in fine*, son obligation de sécurité et prévient d'éventuels dangers connexes, ou une aggravation de la situation dénoncée. De plus, le caractère impérieux des termes utilisés par le législateur, apparente davantage le droit d'alerte à une obligation. En effet, il y est fait mention, qu'en cas de danger, le salarié « peut » se retirer, alors qu'il « signale »¹²²⁰, ou « alerte »¹²²¹ immédiatement l'employeur. Si une marge de manœuvre est offerte au salarié et à l'agent public, c'est davantage dans l'interprétation et la qualification de la situation à laquelle ils sont confrontés, que dans la possibilité qu'ils auraient de signaler la situation à l'employeur, dès lors que le « motif raisonnable » lui semble constitué. Ce constat est d'autant plus vrai, si le salarié ou l'agent utilise concomitamment son droit de retrait, car, en pareille situation, cela signifie intrinsèquement qu'il dispose d'un « motif raisonnable » légitimant ledit retrait. La combinaison du droit d'alerte et du droit de retrait, ferait donc peser un véritable « devoir » d'alerte sur le salarié ou l'agent public, victime d'une atteinte pour sa santé ou celle d'un autre travailleur. Un tel raisonnement est conforté par le positionnement des Hautes juridictions administrative¹²²² et judiciaire¹²²³ quant à leur interprétation des dispositions issues de l'article L. 4131-1 du Code du travail, considérant qu'elles confèrent une obligation pour l'employé de signaler immédiatement à l'employeur, l'existence d'une situation de travail qu'il estime dangereuse. La conséquence d'une telle obligation n'est pas neutre pour le travailleur, lequel pourrait *in fine*, se voir infliger éventuellement une sanction disciplinaire, pour manquement à son obligation de

¹²¹⁸C. trav., art. L. 4131-1, prec.

¹²¹⁹ANI 26 mars 2010 *sur la violence et le harcèlement au travail*, étendu par A. 23 juill. 2010, n° 12.

¹²²⁰C. trav., art. L. 231-8 anc.

¹²²¹C. trav., art. L. 4131-1.

¹²²²CE, 12 juin 1987, n° 72388, D. 1987. IR 162 ; Dr. soc. 1987. 645, note Savatier. CE 11 juill. 1990, n° 85416 ; JCP E 1991, 2123, note Godard ; RJS 1990, n° 767RJS 1990.– Rappr. Cons. prud'h. Vire, 21 déc. 1990, Action Juridique 1991, n° 90, p. 23.

¹²²³Cass. soc., 28 mai 2008, n° 07-15.744, JCP S 2008. 1506, note Barège et Bossu ; RJS 2008. 717, n° 894 ; JSL 2008, n°236-2, Dr. ouvr. 2008. 74, note Meyrat ; Cass. soc., 21 janv. 2009, n° 07-41.935, JCP S 2009, 1184, note D. Everaert-Dumont.

sécurité, dans le cas où il ne procéderait pas à une telle alerte¹²²⁴. De plus, l'article 223-6 du Code pénal pourrait trouver à s'appliquer, le délit de non-assistance à personne en danger étant puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende.

377. De son côté, le droit de retrait apparaît comme un droit conditionné et actionnable par le salarié ou l'agent victime de harcèlement dès lors que le droit d'alerte a été exercé. Pour autant, demeure un certain flou juridique, autour de cette notion notamment s'agissant de l'usage qui en est fait.

B. Le droit de retrait confronté au harcèlement

378. Ayant dénoncé ce qu'il estime être une situation dangereuse, le salarié ou le fonctionnaire va théoriquement pouvoir s'en retirer. Présentant tout à la fois une garantie pour l'employé, dans la procédure de dénonciation et d'alerte qu'il conduit, et matérialisant également la possibilité qu'il peut utilement se retirer de la situation critique qu'il constate et qui est susceptible de générer une atteinte à sa santé, le droit de retrait, bien qu'encadré par les textes (a), demeure une notion difficilement appréhendable juridiquement, et dont l'exercice s'avère périlleux (b).

a. Un droit complexe affirmé et encadré

379. Introduit tardivement dans la fonction publique, le droit de retrait permet aux agents publics et aux salariés exposés dans le cadre de leur travail à un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, de se retirer de ces situations dangereuses, sans craindre de représailles de la part de leur employeur. Une telle possibilité est encadrée et s'inscrit dans une procédure codifiée. En droit de la fonction publique, le droit de retrait a une coloration particulière, du fait même des obligations inhérentes au statut du fonctionnaire, et constitue un tempérament à l'obligation d'obéissance et au principe de continuité du service public. Ainsi, son usage reste délicat pour les agents publics, s'exposant à des conséquences lourdes en cas de retrait jugé illégitime, d'autant que le juge administratif se montre en la matière, particulièrement strict¹²²⁵. Le droit de retrait proclamé comme une manifestation du droit fondamental à la sauvegarde individuelle et à l'intégrité physique du travailleur par de nombreuses conventions internationales et instruments juridiques européens¹²²⁶, n'a connu un encrage juridique en droit de la fonction publique, que de manière récente. En effet, si dès 1982, le droit du travail le codifie¹²²⁷, ce ne sera

¹²²⁴ Cass. soc., 21 janv. 2009, n° 07-41.935.

¹²²⁵ D. Jean-Pierre, *Droit de retrait et harcèlement moral devant le Conseil d'État*, JCP A, 22 fév. 2010.2075.

¹²²⁶ A. Gardin, « *Le droit de retrait du travailleur : retour sur quelques évolutions marquantes* », RJS 2009. 599.

¹²²⁷ Loi n° 82-1097 du 23 déc. 1982, JO du 26 déc. 1982; c. trav., art. L. 4131-1 et L. 4131-3.

que plus de dix ans plus tard que le droit de la fonction publique le consacrerait, tout d'abord au sein de la fonction publique étatique¹²²⁸, puis, de manière plus contemporaine encore au sein de la fonction publique territoriale¹²²⁹. Au-delà de cette reconnaissance tardive en droit public, il convient de noter que le droit de retrait est dans cette branche du droit absent des statuts, donc des textes fondateurs énonçant les droits et obligations du fonctionnaire, et est consacré uniquement, par le prisme des textes régissant la sécurité au travail. En effet, pour la fonction publique territoriale, il est inséré dans les dispositions contenues au sein de l'article 5-1 du décret du 10 juin 1985¹²³⁰, alors que pour la fonction publique d'Etat, c'est le décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique en son article 5-6¹²³¹ qui le règlemente. De plus, la récente loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires¹²³², qui aurait été l'occasion de lui conférer une existence légale, est restée totalement silencieuse sur ce point. Par ailleurs consacré par le juge administratif, comme « *principe général dont s'inspire l'article L. 231-8-1 du code du travail [désormais art. L. 4131-3 C. trav.]* », dont il résulte « *qu'aucune sanction, aucune retenue de salaire, ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un agent public qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé* »¹²³³, ce droit s'inscrit pleinement dans une démarche de prévention des risques professionnels¹²³⁴. L'article 5-1 du décret de 1985¹²³⁵, pose les conditions inhérentes à son usage en ces termes « *si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une déféctuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique. Il peut se retirer d'une telle situation* ». Ce droit confère donc, en théorie à l'agent public, un droit de cesser son travail sans avoir à obtenir préalablement l'autorisation de son employeur pour le faire, ce qui, *in fine*, et contrairement à ce qu'ont pu avancer nombre d'auteurs¹²³⁶, en fait un droit à part entière et non une

¹²²⁸ Décret n° 95-680 du 9 mai 1995, modifiant le décret n° 82-453 du 28 mai 1982, art. 7; V. aussi le décret n° 97-239 du 12 mars 1997.

¹²²⁹ Décret n° 2000-542 du 16 juin 2000, modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 v. son art. 5-1 actuel. V. pour la fonction publique hospitalière, v. c. trav., art. L. 4111-1 et CAA Bordeaux, 20 oct. 2015, n° 13BX0245, *Jeandenans c/ Centre hospitalier de Montheran*.

¹²³⁰ Décret n° 85-603, du 10 juin 1985, *relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale*, JO 8 juin 1985 p. 6710.

¹²³¹ Décret n° 82-453, du 28 mai 1982, *prec.*

¹²³² Loi n° 2016-483, du 20 avr. 2016, *relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires*, JO 21 avr. 2016, n°0094.

¹²³³ TA Besançon 10 oct. 1996, *Glory c/ Commune de Châtenois-les-Forges*, n° 960071, Dr. soc. 1996. 1034, concl. C. Moulin ; AJFP 1997. 39, comm. P. B.

¹²³⁴ V. concl. N. Escaut sur CE 2 juin 2010, n° 320935, *Min. de l'Éduc. nat. c/ Mlle Fuentes*, Lebon ; AJFP 2010. 309, obs. J. M. ; AJDA 2010. 1119 ; AJDA 2010. 2157, note N. Guillet.

¹²³⁵ Décret du 10 juin 1985, n° 85-603, *relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale*, JO 18 juin 1985, p. 6710.

¹²³⁶ R. Chapus, *Droit administratif général*, t. 2, 15^e éd., Monchrestien, 2001, p. 296 ; F. Melleray, *Droit de la fonction publique*, 2^e éd., Economica, 2010, p. 347 ; F. Colin, *Droit de la fonction publique*, coll. « Mémentos LMD », Gualino, 2010, p. 176 ; O. Dord, *Droit de la fonction publique*, 2^e éd., coll. « Thémis droit », PUF, 2012, p. 228 ; C. Vigouroux, Dalloz référence *Déontologie des fonctions publiques*,

exception à l'obligation d'obéir. Pour autant, en droit de la fonction publique, il doit s'articuler avec d'autres droits, tel que celui d'obéissance à la hiérarchie et aux ordres donnés, consubstantiellement lié au statut du fonctionnaire et à la fonction dont il est investi, alors qu'en droit du travail il s'appréhende différemment compte tenu du fait que les salariés ne sont pas investis d'une mission de service public, et ne sont donc pas assujettis aux règles statutaires de l'agent. Aussi, il convient d'insister sur la difficile mise en œuvre du droit de retrait, du fait des fonctions exercées par l'agent. En effet, et alors même que le fonctionnaire aura valablement informé son administration, des sanctions lui seront souvent infligées, eu égard aux missions d'intérêt général exercées, lesquelles constituent autant d'obstacles à l'effectivité de ce droit. Ainsi, l'administration peut prononcer une retenue sur traitement pour service non fait, une sanction disciplinaire peut également être infligée à l'agent pour comportement contraire à l'obligation d'obéissance ou pour absence injustifiée, et dans les cas extrêmes, une procédure d'abandon de poste pourra être engagée. Même si bien souvent les sanctions disciplinaires ne seront mises en œuvre qu'en cas de mauvaise foi avérée ou d'usage abusif par l'agent du droit de retrait, il est constant que de tels risques ne sont pas sans décourager les agents d'en faire usage et privent ainsi un tel droit d'une réelle effectivité.

380. L'exercice de ce droit n'en demeure pas moins également sensible, du fait qu'il peut soumettre le salarié qui l'actionne à d'importantes conséquences, le droit de retrait servant avant tout l'impératif de préservation de la santé et de la sécurité des salariés présents au sein de l'entreprise, et non l'intérêt collectif de cette entité. Demeurant un droit avant tout individuel, conférant au travailleur une prérogative servant ses propres intérêts et non ceux du collectif travail, également facultatif pour le salarié, le droit de retrait a été défini par la jurisprudence sociale. Afin d'être valablement exercé, il nécessite l'existence d'un motif raisonnable, ainsi que la mise en œuvre préalable du droit d'alerte auquel il est consubstantiellement lié. Les similitudes entre droit de retrait exercé dans la sphère privée et celui exercé dans la sphère publique sont importantes, ce droit étant caractérisé par une forme d'abandon de poste par le salarié confronté à un danger grave et imminent. Il ne s'agit que d'une possibilité¹²³⁷, et le salarié doit faire état d'un motif raisonnable, lui permettant de penser qu'il encourt un danger grave et imminent pour sa santé¹²³⁸, dont la preuve de l'existence réelle dudit danger ne lui est pas demandée¹²³⁹. Il s'agit donc d'une appréciation, ici aussi, subjective du salarié. Bien que les textes du code du travail ne subordonnent pas l'exercice de ce droit à l'autorisation de l'employeur de quitter le poste de travail¹²⁴⁰, le droit de retrait nécessite que soit utilisé préalablement ou simultanément, la procédure d'alerte¹²⁴¹. Le défaut de

2013/2014, p. 372 ; J.-M. Auby, J.-B. Auby, D. Jean-Pierre et A. Taillefait, *Droit de la fonction publique*, 7^e éd., coll. « Précis », Dalloz, 2012, p. 388.

¹²³⁷C. trav., art. L. 3141-1.

¹²³⁸*Ibid.*

¹²³⁹V. CA Versailles, 12 nov. 1996, n° 95/20571.

¹²⁴⁰Cass. soc. 25 nov. 2015, n° 14-21.272, D. 2015. 2508 ; RDT 2016. 183, obs. F. Duquesne.

¹²⁴¹C. trav., art. L. 3141-1. prec.

dénonciation du risque est ainsi susceptible de qualifier une absence comme étant injustifiée, quand bien même un motif légitime existerait¹²⁴².

381. Aussi, la question de l'information préalable de l'employeur à l'exercice du droit de retrait se pose. Pour ce faire, il convient de distinguer d'une part le droit [devoir] d'alerte du salarié ou de l'agent, constituant une obligation à l'exercice du droit de retrait, de l'éventuelle obligation qu'ils auraient, parallèlement de l'informer, voire de lui demander une autorisation en vue d'exercer ledit droit de retrait. Il est établi que l'agent ou le salarié, doit aviser « *immédiatement l'autorité administrative* »¹²⁴³, ou « *l'employeur* »¹²⁴⁴ du danger, et ce, conformément aux textes en vigueur. Le Conseil d'État a jugé à plusieurs reprises que le règlement intérieur d'une entreprise ne peut pas imposer de signaler le danger par écrit car, selon les dispositions du code du travail (reprises par les textes de la fonction publique), si « *le salarié est tenu de signaler immédiatement l'existence d'une situation de travail qu'il estime dangereuse, elle ne l'oblige pas à le faire par écrit* »¹²⁴⁵. Le mode d'information reste donc relativement libre, et peut être oral ou écrit¹²⁴⁶. La circulaire de 2011, relative à la mise en œuvre du droit de retrait dans la fonction publique, en mentionnant, - tel que déjà vu -, que « *l'exercice du droit de retrait impose préalablement ou de façon concomitante la mise en œuvre de la procédure d'alerte telle qu'elle résulte de l'article 5-6, alinéa 1er* », fait de l'exercice du droit d'alerte, une condition de l'exercice du droit de retrait¹²⁴⁷. La haute juridiction judiciaire précise que le fait pour un salarié, de ne pas avoir informé l'employeur de l'exercice de son droit de retrait, ne permet pas de le sanctionner, l'article L. 4131-3 du code du travail interdisant de sanctionner un salarié qui a légitimement exercé son droit de retrait¹²⁴⁸. L'agent public, n'a pas non plus à demander une autorisation préalable à l'exercice de son droit de retrait, même si par prudence, c'est parfois le choix qu'il fait¹²⁴⁹. Théoriquement l'information de l'employeur est donc superfétatoire. Pour autant, en informant préalablement son employeur par le procédé de l'alerte, le salarié ou l'agent ne sollicite-t-il pas en réalité auprès de celui-ci une forme d'autorisation implicite qui ne dit pas son nom ?

382. Autant d'éléments témoignant de la difficulté liée à l'exercice du droit de retrait, lequel peut facilement être requalifié par les juges, et *de facto*, être générateur de conséquences non négligeables pour celui qui en fait usage.

b. Un droit complexe à exercer

¹²⁴²V. par ex. CA Douai, 27 oct. 2006, n° 05/03357.

¹²⁴³Décret n° 85-603, du 10 juin 1985, prec. art. 5-1.

¹²⁴⁴C. trav. art. L. 4131-1.

¹²⁴⁵V. par ex. : CE, 12 juin 1987, *Société Gantois*, n° 72388, Lebon 208.

¹²⁴⁶TA Cergy-Pontoise, 28 sept. 2006, *Mme Villemain*, LIJ n°109, 2006.10.

¹²⁴⁷CAA Bordeaux, 30 mai 2006, *M. Bassegana*, n°03BX00776 ; TA Châlons-en-Champagne, 22 oct. 2009, *Hevin*, n° 0602392 ; TA Besançon, 9 avr. 2009, *Ruiz*, n° 0801102.

¹²⁴⁸Cass. soc. 2 mars 2010, n° 08-45-086, JS Lamy 2010, n° 286, p. 4, chron. B. Desaint et L. Beljean.

¹²⁴⁹TA Nantes, 21 déc. 2006, *Dezileau*, AJFP 2007. 250.

383. Il convient de souligner que les textes, ne définissent pas à proprement parler le droit de retrait, lequel s'appréhende davantage au travers les conséquences qu'il génère. Ainsi, le droit de retrait interdit à l'employeur de prendre des mesures défavorables à l'encontre du salarié ou du fonctionnaire en ayant fait usage, et il ne peut également contraindre ces derniers à reprendre leur activité, tant que la situation ayant motivé son exercice perdure.

384. Distinct du droit de grève¹²⁵⁰, suivant une jurisprudence constante ayant établi que « *les salariés qui se retirent d'une situation de travail au motif qu'elle présente un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux n'exercent pas le droit de grève* »¹²⁵¹, c'est essentiellement en cas d'expression de revendications professionnelles par le personnel s'étant retiré, que le juge sera amené à effectuer une distinction entre droit de grève et droit de retrait¹²⁵². Ainsi, traduira le simple exercice d'un droit de grève, un arrêt de travail accompagné de revendications sur l'exercice de missions exercées par des salariés¹²⁵³. Il ne doit également pas être confondu avec la notion d'abandon de poste, présente notamment en droit de la fonction publique¹²⁵⁴, le juge vérifiant alors, en cas de harcèlement et lorsqu'un agent justifie un tel abandon par l'exercice d'un droit de retrait, si les faits répétés, excèdent les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique¹²⁵⁵. En tout état de cause, qu'il soit administratif ou judiciaire c'est par une appréciation, *in concreto* des faits de l'espèce, que le juge dégagera une solution, permettant de reconnaître ou pas, la légalité de l'exercice du droit de retrait par le salarié ou le fonctionnaire. En effet, après avoir vérifié que le droit de retrait s'exerce bien en présence d'un « *danger grave et imminent* »¹²⁵⁶, la juridiction saisie devra s'attacher à l'appréciation faite par le salarié ou l'agent, de la situation, « *c'est-à-dire sur le point de savoir si l'agent [ou le salarié] avait un motif raisonnable et légitime de croire à l'existence d'un tel danger même si celui-ci n'était pas avéré.* »¹²⁵⁷. L'appréciation objective opérée par les juges d'une situation appréhendée subjectivement par le salarié ou l'agent, se réalise ici aussi, suivant le même raisonnement constaté en matière de droit d'alerte.

385. Contrairement à ce dernier, constituant un préalable jugé obligatoire¹²⁵⁸ pour le salarié, mais aussi pour l'agent, le droit de retrait ne constitue qu'une simple faculté¹²⁵⁹. C'est d'ailleurs en ce sens, qu'il est analysé par le guide juridique¹²⁶⁰,

¹²⁵⁰ V. not. F. Chopin, *Le droit de grève*, Coll. La justice au quotidien, Ed. L'Harmattan, 2003

¹²⁵¹ Cass. soc., 11 juill. 1989 : Bull. civ. 1989, V, n° 516 ; RJS 1989, n° 687., Cass. soc., 22 oct. 2008, n° 07-43.740.

¹²⁵² Cass. soc., 26 sept. 1990 : Bull. civ. V, n° 387 ; D. 1990, inf. rap. p. 228 ; Dr. soc. 1991, p. 60, rapp. Ph. Waquet., J. Deprez, *Droit de retrait, droit de grève et réintégration du salarié illégalement licencié* : RJS 1990, p. 619.

¹²⁵³ Cass. soc., 4 avr. 1990 : Bull. civ. V, n° 156. – V. aussi, Cass. soc., 9 mai 2012, n° 10-27.115.

¹²⁵⁴ E. Aubin, *Fonction publique : contentieux de la sortie*, Rép. cont. adm. Oct. 2015.

¹²⁵⁵ CAA Paris, 31 déc. 2014, n° 14PA01426.

¹²⁵⁶ C. trav. art. L. 4131-1., art. 5-1, Décret n° 85-603, 10 juin 1985, prec.

¹²⁵⁷ J. Bousquet, *Les conditions d'exercice du droit de retrait dans la fonction publique*, AJFP 2018 p. 190.

¹²⁵⁸ Cass. soc., 21 janv. 2009, n° 07-41.935, F-D, *Dallod c/ RATP*.

¹²⁵⁹ Cass. soc., 9 déc. 2003, n° 02-47.579.

¹²⁶⁰ Guide jur. DGAFP, 13 avr. 2015, *d'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique*.

adopté dans le cadre de la circulaire du 10 avril 2015¹²⁶¹. La mise en œuvre de ce droit « facultatif », est assujettie à des contraintes, qui, compte tenu du caractère « urgent » de la situation, tendent à le vider de sa substance. En effet, on demande d'une part au salarié ou à l'agent d'agir vite, mais dans le même temps, il doit suivre des procédures préalables, qui bien qu'utiles, peuvent freiner la mise en œuvre de ce droit. Il semble évident, pour reprendre les propos célèbres de Monsieur le Commissaire du gouvernement Jean Romieux, dans l'affaire *société immobilière de Saint-Just*, que « [q]uand la maison brûle, on ne va pas demander au juge l'autorisation d'y envoyer les pompiers. »¹²⁶². Or, c'est ici ce que l'on fait.

386. Toutefois, l'exercice du droit de retrait, comme celui du droit d'alerte, induit que l'agent ou le salarié ait subjectivement, un motif raisonnable de penser que la situation à laquelle il est confronté, présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé. Cette appréciation du péril, par le travailleur lui-même, doit s'avérer raisonnable et ainsi être « *non extravagante, insensée, absurde ou excessive* »¹²⁶³. Conformément à ce qu'indique la circulaire du 10 avril 2015, calquant l'analyse du droit de retrait des fonctionnaires sur celle faite par les juridictions judiciaires, « [l]es juridictions sociales recherchent, au cas par cas, non pas si la situation de travail était objectivement dangereuse, mais si le salarié justifiait d'un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé »¹²⁶⁴. Ainsi, et suivant le point de vue du juge judiciaire, devra être prise en compte en pareille situation, l'existence éventuelle d'une relation conflictuelle entre l'agent et l'administration¹²⁶⁵, ou d'une sanction disciplinaire préalable. Le fait que l'agent n'ait pas, préalablement à l'exercice de son droit de retrait, alerté sur le danger qu'il constatait, peut également constituer un indice pertinent, permettant de déceler une volonté de le détourner de son usage premier¹²⁶⁶. Une appréciation *in concreto*, confrontant les éléments objectifs, aux caractéristiques psychologiques, physiques et professionnelles de l'agent et aux circonstances particulières de l'espèce, permettra au juge de déterminer si le droit de retrait a été valablement exercé. Cette démarche tiendra compte des qualifications et de l'expérience professionnelle de l'agent¹²⁶⁷, de ses précédentes alertes ou réserves¹²⁶⁸, de la tardiveté de son retrait¹²⁶⁹, des informations dont il disposait sur la réalité du danger¹²⁷⁰, du délai pour apprécier la situation, ou encore de la réaction des autres agents placés dans des situations analogues¹²⁷¹. Pourront également entrer

¹²⁶¹ Circulaire du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, prec.

¹²⁶² TC, 2 déc. 1902 *Société immobilière de Saint-Just*, n°0054.

¹²⁶³ J. Péliissier, A. Supiot et A. Jeammaud, *Droit du travail*, 26ème éd., Dalloz, 2012, p. 856 et s.

¹²⁶⁴ Circ. 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982. prec. p. 17., Cass. Soc., 28 novembre 2000, n° 98-45.048 ; dans le même sens : Cass. Soc., 23 mars 2005, n° 03-42.412.

¹²⁶⁵ CA Paris, 20 mars 2008, n° PAR/2008/156, CERIT.

¹²⁶⁶ CA Douai, 27 oct. 2006, n° DOU/2006/45, CERIT.

¹²⁶⁷ TA Nîmes, 15 oct. 2009, n° 901641, *Felices*.

¹²⁶⁸ CAA Bordeaux, 3 nov. 2009, n° 09BX00691, *M. Grille*.

¹²⁶⁹ TA Amiens, 20 mai 2011, n° 091781, *Dumont*.

¹²⁷⁰ TA Marseille, 24 mai 2011, n° 0805542, *Hierlé* ; CA Douai, 31 mai 2005, *CTS c/ Vendeville*, CERIT.

¹²⁷¹ CAA Bordeaux, 4 mars 2003, n° 03BX00019, *Loubli*.

dans l'appréciation faite par les juges, des éléments tirés des caractéristiques propres de l'agent, - tel qu'un vécu professionnel ou personnel traumatisant et non dépourvu de lien avec le danger présumé -, des accidents antérieurs déjà survenus, un état de santé problématique, ou la crainte d'une agression physique en raison de conditions de travail difficiles dans un climat d'insécurité¹²⁷².

387.L'agent ou le salarié, doit donc se livrer à une analyse particulièrement fine de la situation dans laquelle il se trouve et qui le conduit à « *penser* » qu'il existe bien un danger¹²⁷³, et il doit, *in fine*, attester d'un motif crédible, lui permettant de considérer l'existence de ce danger, via une appréciation en toute bonne foi, de la situation à laquelle il est confronté¹²⁷⁴. L'exercice du droit de retrait, qui se fait donc à travers la perception qu'a l'agent public ou le salarié de la dangerosité de la situation, n'est pas sans risque pour lui. En effet, il est des cas, qui, comme le harcèlement, du fait de son caractère insidieux et pervers, peuvent contraindre le salarié ou l'agent à se retirer de cette situation, sans pour autant qu'il ne dispose préalablement d'éléments suffisamment probants, justifiant ledit retrait. D'autant, qu'en pareille conjecture, l'imminence du danger - comme cela est déjà le cas en matière d'alerte -, posera nécessairement question. Le retrait d'une situation dont le danger et l'imminence ne sont pas avérés, induira de possibles conséquences dramatiques pour la victime, qui sera confrontée alors, à d'éventuelles retenues sur salaire¹²⁷⁵, et de possibles sanctions disciplinaires, en sus du traumatisme subi.

388.A cela s'ajoute la réticence du juge administratif dans la reconnaissance et la légitimation de l'exercice du droit de retrait, et ainsi l'extrême sévérité dont il fait preuve dans les affaires qu'il a à connaître. Ainsi, seules les situations d'une extrême gravité semblent être accueillies favorablement par les juridictions administratives¹²⁷⁶. Monsieur Nicolas Guillet note à ce propos, dans le cadre de ses commentaires sur un arrêt du Conseil d'Etat de 2010¹²⁷⁷, que « *seules des situations aiguës de danger peuvent justifier le retrait* »¹²⁷⁸. L'autorité administrative, est quant à elle, peu encline à accorder l'exercice du droit de retrait à ses agents, ce qui conduit à s'interroger sur le fait que « *l'apparition tardive du droit de retrait des agents publics dans le droit positif ne rend que plus surprenante la multiplication, dans la période récente, des affaires où son exercice est contesté par l'autorité administrative* »¹²⁷⁹. Il est constant, que la conception classique de la fonction publique en France, s'articule autour du principe hiérarchique indispensable à la continuité du service public, dont découlent des pouvoirs de commandement et d'instruction au profit des supérieurs hiérarchiques, ainsi qu'un devoir d'obéissance

¹²⁷²CA Lyon, 21 oct. 2004, n° 2004/4.

¹²⁷³CAA Bordeaux 25 avr. 2005, *Moisa p*, n° 04BX02007.

¹²⁷⁴A. Bousiges, *Le droit des salariés de se retirer d'une situation dangereuse pour leur intégrité physique*, Dr. soc. 1991, p. 285-287.

¹²⁷⁵Cass. crim., 25 nov. 2008, n° 07-87.650.

¹²⁷⁶N. Guillet, *Les conditions de la reprise du travail après l'exercice du droit de retrait dans la fonction publique*, AJDA 2010. 2157.

¹²⁷⁷CE 2 juin 2010, n° 320935, AJDA 2010 p. 2157.

¹²⁷⁸*Ibid.*

¹²⁷⁹*Ibid.*

aux ordres pour les agents subordonnés¹²⁸⁰. C'est en ce sens que se prononce la majorité de la doctrine publiciste, pour qui le droit de retrait s'analyse en un acte de désobéissance, conduisant l'agent public à se soustraire à ses obligations de travail, sans qu'aucun ordre ne lui ait été donné en ce sens¹²⁸¹. *In fine*, le travail constituant la position normale de l'agent vis-à-vis de l'administration dont il dépend, l'exercice de son droit de retrait caractérise davantage une situation « *exceptionnelle* »¹²⁸². Or, dans ce cas, l'administration pourrait considérer le droit de retrait comme une « *exception d'inexécution* » des obligations statutaires de l'agent public, consécutive au possible manquement de l'employeur à son obligation de sécurité¹²⁸³. Il n'en est rien et elle préférera y voir une désobéissance ou une faute disciplinaire larvée.

389. En présence de harcèlement et si la jurisprudence sur le sujet n'est pas abondante et les écrits doctrinaux quasi absents, il convient de tenter de déterminer si les conditions dans lesquelles s'inscrit l'exercice d'un tel droit ne sont pas simplement incompatibles avec le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel. Par analogie avec le raisonnement opéré lors de l'étude sur le droit d'alerte, il semble que l'exercice du droit de retrait trouve ici une limite majeure. En effet, le harcèlement moral se caractérise par trois éléments¹²⁸⁴, que sont la réitération de comportements devant avoir pour objet ou pour effet de dégrader les conditions de travail de l'agent ou du salarié, susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, ou de compromettre son avenir professionnel ou d'altérer sa santé physique ou mentale. L'exercice du droit de retrait suppose un péril grave, devant se distinguer d'un risque habituel lié au poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail¹²⁸⁵. En présence de harcèlement, la gravité des faits ne souffre guère de doute. La difficulté porte davantage, comme en matière de droit d'alerte, sur le caractère imminent, lequel induit possiblement des difficultés dans la démonstration de la preuve, alors même que du fait des caractéristiques du harcèlement, certains actes se sont déjà produits, sans que l'employé n'ait pour autant exercé son droit de retrait. Or, il semble que la dangerosité du harcèlement et les conséquences dévastatrices qu'il est susceptible de générer sur la victime, permettent valablement d'envisager l'usage d'un tel droit au profit de celui qui en est victime¹²⁸⁶. Pour autant, la

¹²⁸⁰Loi n°083-634, du 13 juillet 1983, prec. art. 28.

¹²⁸¹J.-M. Auby, J.-B. Auby, D. Jean-Pierre, A. Taillefait, *Droit de la fonction publique*, Paris, Dalloz, coll. Précis, 6e éd., 2009, n° 599-1 ; O. Dord, *Droit de la fonction publique*, Paris, PUF, coll. Thémis droit, 1re éd., 2007, n° 329 ; F. Melleray, *Droit de la fonction publique*, Paris, Economica, coll. Corpus droit public, 2005, n° 339 ; contra : C. Vigouroux, *Déontologie des fonctions publiques*, Paris, Dalloz, coll. Praxis, 2006, p. 375.

¹²⁸²J.-M. Gasser, *Le droit de retrait dans le secteur privé*, RJS juin 2006. 471.

¹²⁸³D. Jean-Pierre, *Droit de retrait et harcèlement moral devant le Conseil d'Etat*, note préc., p. 2077 ; contra : A. Bousiges, *Le droit des salariés de se retirer d'une situation dangereuse pour leur intégrité physique*, Dr. soc. 1991. p. 282.

¹²⁸⁴Loi du 13 juill. 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, prec. art. 6, modifié.

¹²⁸⁵A. Leroy, *Droit d'alerte et droit de retrait du salarié: Travail et sécurité*, revue de l'INRS, avr. 2000, p. 18.

¹²⁸⁶V. P. Larroumec, *Le droit de retrait : un exercice délicat*, La lettre du cadre territorial, 15 mars 2011, n° 418, p. 46-47 ; N. Boulouis, concl. ss CE 16 déc. 2009, *Mme Touati c/ Min. Défense*, AJDA 2010. 506. ; D. Jean-Pierre, note ss CE 16 déc. 2009, *Mme Touati c/ Min. Défense*, JCP A 2010, n° 2075 - La doctrine privatiste va majoritairement dans le même sens, v. par ex. : Patrice Adam, *Rép. trav.*, v° *Harcèlement moral*, par P. Adam, 2008, n° 210 ; J. Péliissier, G. Auzero et E. Dockès, *Droit du travail*, 26e éd., coll. «

jurisprudence administrative, ainsi qu'une majeure partie de la doctrine, tendent à contredire une telle affirmation. En effet, la doctrine a eu l'occasion de préciser que l'exercice du droit de retrait, ne trouvait pas à s'appliquer en cas de harcèlement¹²⁸⁷. La question de l'imminence du danger, en présence de harcèlement, conduit le Professeur Didier Jean-Pierre¹²⁸⁸, à affirmer qu'«*il n'est guère surprenant que le harcèlement moral dont les éléments constitutifs supposent la conjonction de plusieurs faits et leur répétition dans le temps ne puisse servir de fondement à l'exercice du droit de retrait*»¹²⁸⁹. D'autres ajoutant, que «*le harcèlement moral, qui est fortement imprégné de l'idée de continuité des agissements dans le temps est donc inconciliable avec l'exercice du droit de retrait, caractérisé par l'imminence du danger*»¹²⁹⁰. Néanmoins, il appert, à la lecture des décisions rendues sur cette question, que pour la grande majorité d'entre-elles, le harcèlement n'était, dans ces espèces, pas constitué¹²⁹¹. Monsieur le rapporteur public, Nicolas Boulouis, dans ses conclusions sous l'arrêt du 16 décembre 2009¹²⁹², confirme l'illégalité de l'exercice du droit de retrait par un agent s'estimant victime de harcèlement, en précisant en substance, qu'«*[e]n lui-même le harcèlement moral n'est pas une cause légitime d'exercice du droit de retrait.*», et d'ajouter, «*(...) même si nous pensons que la légitimité du droit de retrait ne pourra être que rarement reconnue pour des situations de ce type, nous ne pensons pas que celles-ci doivent être écartées par principe du champ du droit de retrait.(...)*». A contrario, est-ce à dire que si l'imminence du danger était reconnue, voire évacuée de la définition de la notion, le droit de retrait trouverait à s'appliquer en pareilles circonstances ? Une telle éventualité, fortement souhaitable, est envisagée par certains auteurs¹²⁹³, lesquels considèrent qu'en cas de harcèlement moral, la répétition de faits vexatoires, humiliants, ou menaçants, permet à elle-seule d'admettre l'immédiateté et la gravité du danger nécessaire à la mise en œuvre du droit de retrait. Ils fondent donc dans la répétition d'actes constitutifs de harcèlement moral, l'immédiateté des agissements qui semble faire défaut, s'inscrivant ainsi en faux dans le positionnement adopté par une autre partie de la doctrine¹²⁹⁴. D'autant que si l'on se réfère à certaines

Précis », Dalloz, 2012, n° 832, p. 858 ; CA Riom, 18 juin 2002, n° 01/00919 ; Dr. ouvrier 2004. 31, note M. Carles ; CA Versailles, 28 mars 2012, n° 10/01432.

¹²⁸⁷ É. Marcovici, *Les insuffisances de la répression du harcèlement sexuel dans la fonction publique*, AJFP 2011. 338 ; Ph. Neiss, *Le droit de retrait en cas de danger pour la santé mentale*, Riséo (revue en ligne Risques études et observations), 2012, n° 1, p. 104 ; N. Guillet, AJDA 2010. 2157 ; M.-P. Lavoillotte, *harcèlement moral dans la fonction publique et droit de retrait*, LPA 17 oct. 2006, p. 6 ; O. Dord, *Droit de la fonction publique*, 2e éd., coll. « Thémis droit », PUF, 2012, p. 229 ; J.-M. Auby, J.-B. Auby, D. Jean-Pierre et A. Taillefait, *Droit de la fonction publique*, 7e éd., coll. « Précis », Dalloz, 2012, p. 145.

¹²⁸⁸ D. Jean-Pierre, *Droit de retrait et harcèlement moral devant le Conseil d'État*, JCPAdm.2010, n° 8, p. 2075.

¹²⁸⁹ *Ibid.*

¹²⁹⁰ M.-P. Lavoillotte, *Harcèlement moral dans la fonction publique et droit de retrait*, LPA 17 oct. 2006, n° 207, p. 6 prec.

¹²⁹¹ TA Dijon, 20 oct. 2005, *Mme X*, n°0500689 - CAA Nancy, 25 janv. 2007, *Mme Grunenberger*, n° 05NC00043

¹²⁹² CE 16 déc. 2009, n°320840, *Min. de la défense*, Lebon ; AJDA 2010. 506, concl. N. Boulouis.

¹²⁹³ V. Jérémy Bousquet, *Les conditions d'exercice du droit de retrait dans la fonction publique*, AJFP 2018 p.190 - Fabrice Lemaire, *Le droit de retrait dans la fonction publique*, AJFP 2013. 257.

¹²⁹⁴ V. M.-P. Lavoillotte, LPA 17 oct. 2006, p. 6, prec. ; L. Lerouge, *Les différences de traitement juridique du harcèlement moral dans le secteur privé et la fonction publique : des rapprochements possibles ?* Dr. soc. 2012. 483.

jurisprudences inhérentes au droit d'alerte, il est possible d'évacuer la notion d'imminence, pour ne se fonder que sur celle de gravité du danger. Il est vrai et par analogie avec le droit d'alerte, que lors de l'instauration de ce droit chez les travaillistes¹²⁹⁵, le législateur l'avait envisagé pour des événements mettant en cause de manière brutale, la santé ou la vie des personnes. Il est également avéré, que le résultat quelque fois observé du harcèlement incarné par exemple dans le suicide de la victime, la dépression, ou le burn-out, peut par essence s'avérer brutal. Mais il ne s'agit là que du résultat et non du processus même de harcèlement, lequel s'inscrit par définition dans la durée. Même si l'on peut admettre que le risque d'arriver à une situation inextricable, hautement dangereuse pour la santé de l'agent, peut à lui seul constituer une forme d'immédiateté du danger, le législateur n'a pas, *ab initio*, envisagé le droit de retrait sans le recours à l'imminence du danger. C'est pourtant en ce sens, que « *la question se pose de savoir si cette condition d'imminence ne devrait tout simplement pas disparaître, ou ne devenir qu'une condition alternative à celle de gravité.* »¹²⁹⁶. Aussi, et si le droit de retrait constitue en théorie un précieux outil à destination de potentielles victimes de harcèlement, il semble que ces dernières n'aient, dans la pratique, d'autre choix que de continuer à cohabiter avec leur harceleur et n'aient, à tout le moins, pas la possibilité de s'en éloigner en faisant usage d'un tel droit.

390. Par ailleurs, la preuve d'un usage conforme à la lettre des textes demeure intégralement à la charge de l'agent, ayant utilisé son droit de retrait et constitue ainsi, un vrai frein dans la mise en œuvre dudit droit. Aussi, l'extension dans ce domaine de la jurisprudence *Montaut*¹²⁹⁷, ou l'application du régime probatoire applicable en droit du travail, au harcèlement, rendrait la démonstration de l'existence d'un danger grave et imminent davantage réalisable par la victime, et redonnerait, *de facto*, une bonne part de son effectivité, à l'utilisation de ce droit. En tout état de cause, et alors même que droit public et droit privé présentent nombre de similitudes dans les conditions d'exercice du droit de retrait, - malgré des différences majeures quant à la nature des missions exercées et des règles particulières qui y sont applicables -, il est évident, qu'user du droit de retrait en cas de harcèlement, tendrait à éviter aux salariés, ou aux agents, d'user d'arrêts maladie pour y échapper¹²⁹⁸ et constituerait, pour l'employeur, un outil aux conséquences économiques non négligeables.

391. Ainsi, si la parole de la victime est relativement protégée, l'alerte qui peut en constituer la traduction première, et le retrait la conséquence induite, demeurent difficiles à mettre en œuvre, et s'avère, pour l'heure, parfois incompatibles avec la manifestation de harcèlement.

¹²⁹⁵ V. C. trav., art. L. 231-8-1 devenu art. L. 4132-1.

¹²⁹⁶ Jérémy Bousquet, *Les conditions d'exercice du droit de retrait dans la fonction publique*, AJFP 2018 p. 190.

¹²⁹⁷ CE, sect., 11 juill. 2011, n° 321325, *Montaut*, Lebon 349, concl. M. Guyomar ; AJFP 2012. 41, comm. R. Fontier ; JCP Adm. 2011.2377, note D. Jean-Pierre.

¹²⁹⁸ C. Leborgne-Ingelaere, *Quid du droit de retrait en cas de harcèlement ?* JCPS n° 6, 11 fév. 2014, 1060.

392. Bien plus, il semble que la victime, agent de la fonction publique soit encline à passer sous silence toute manifestation de harcèlement, en se terrant dans un véritable mutisme, dès lors qu'elle est confrontée à de tels agissements.

Section 2. *La parole de la victime bridée*

393. En droit de la fonction publique, les obligations inhérentes au statut du fonctionnaire teintent d'une couleur particulière le droit d'expression admis au bénéfice de la victime. Ainsi, l'obligation de réserve et le devoir d'obéissance hiérarchique auquel sont assujettis les agents publics (§I), viennent supplanter la liberté de parole alors affirmée par les textes.

394. A cet écueil s'ajoute celui lié au risque pénal de diffamation ou de calomnie, impactant tout à la fois le secteur public et privé, dès lors que des actes de harcèlement sont dénoncés (§II).

§I. L'obligation de réserve et le devoir d'obéissance du fonctionnaire

395. C'est avec une acuité particulière que face à un harcèlement toujours plus présent dans la sphère travail, il convient d'appréhender sa dénonciation et les problématiques qu'elle innerve en droit de la fonction publique. L'agent public est « tiraillé », entre d'une part, le respect de l'obligation de réserve et, d'autre part, la mise en application à son profit du droit de dénoncer les actes endurés et donc de s'exprimer librement, les deux concepts entrant nécessairement en conflit.

396. De plus, le devoir d'obéissance, particulièrement prégnant en droit de la fonction publique eu égard aux missions d'intérêt général dont le fonctionnaire est investi, tend à enfermer l'agent public dans un silence assourdissant.

397. Il est donc certain que la situation légale et réglementaire des agents, induit leur assujettissement à nombre d'obligations définies et imposées unilatéralement (A), lesquelles, en présence de harcèlement, trouvent une coloration particulière (B).

A. Des devoirs et des obligations comme contrepartie au statut du fonctionnaire

398. L'agent public est assujetti à un ensemble d'obligations consubstantiellement liées au statut. Le devoir d'obéissance (a) adjoint au devoir de réserve ((b), constituent

autant de freins dans le signalement du phénomène de harcèlement, tendant à réduire à une portion congrue les droits à dénonciation que lui confèrent les textes.

a. *Le devoir d'obéissance consubstantiellement liés au principe hiérarchique*

399. Particularisme du droit de la fonction publique, le devoir d'obéissance est lié au principe de subordination de l'administration au pouvoir politique, et au principe hiérarchique, imposé à tout agent public. Pour reprendre les propos de Monsieur Roger Grégoire « *la fonction publique n'est pas un métier comme un autre, c'est un service* »¹²⁹⁹. Le Professeur Hauriou, est même allé jusqu'à considérer qu'« *il existe une moralité administrative qui impose aux administrateurs des règles de conduite tirées de la discipline intérieure de l'administration ; ces règles peuvent porter plus loin que les règles légales qui sont imposées du dehors de l'administration par le pouvoir législatif. Tandis que les règles légales ne peuvent guère viser que les limites des attributions légales des administrateurs, les préceptes de moralité administrative peuvent viser et atteindre ce pouvoir discrétionnaire de l'administrateur* »¹³⁰⁰. Lors de la mise en œuvre de l'article 14 de la Constitution du 14 janvier 1852¹³⁰¹, les fonctionnaires se devaient de prêter serment en « *jur[ant] obéissance à la Constitution et fidélité au président* ». De telles dispositions, affirmaient l'allégeance la plus totale des agents publics à l'Etat, et à son mode de fonctionnement. Cette soumission démontrait que la fonction publique était entendue comme une organisation, dont le loyalisme et la discipline étaient les fondements. Le devoir d'obéissance, était ainsi fortement lié à l'essence même de la fonction publique qui apparaissait comme le relais des décisions gouvernementales et comme la structure permettant l'exécution des décisions politiques. Ce devoir d'obéissance a historiquement conduit au développement de deux thèses, lesquelles se sont longtemps opposées : d'un côté la théorie de l'obéissance passive, prônée par le Professeur Maurice Hauriou¹³⁰², et de l'autre, les tenants d'un devoir d'obéissance à la loi, parmi lesquels se trouvaient le Professeur Léon Duguit. En présence d'une obéissance passive, l'agent se conformait aux ordres de sa hiérarchie, « *le titulaire du pouvoir [n'ayant] pas besoin d'avoir raison pour justifier ces actes* »¹³⁰³. En pareil cas, l'agent devait exécuter les ordres émis par son

¹²⁹⁹ R. Grégoire, *La fonction publique*, A. Colin, 1954, p. 32.

¹³⁰⁰ M. Hauriou, *Précis de droit administratif et de droit public*, 11ème éd., Sirey, 1927, Tome 2, p. 597.

¹³⁰¹ Ce serment des fonctionnaires se retrouvait déjà dans la Constitution de l'an XII. En effet, l'article 56 de cette Constitution disposait que les fonctionnaires devaient prêter serment « *d'obéissance aux Constitutions de l'Empire et fidélité à l'Empereur* ».

¹³⁰² V. notamment Les idées de M. Duguit, *Recueil de l'Académie de législation de Toulouse 1911*, pp. 1 et ss.. L. Duguit. v. notamment *Etudes de droit public : L'Etat, le gouvernement et les agents*, Fontemaing, 1903, pp. 619 et ss.. Pour une théorie de l'obéissance passive comme remède contre l'anarchie v. P. Molliet, *Le pouvoir hiérarchique*, Thèse, Paris, 1909, p. 73. P. Di Malta, *Essai sur la notion de pouvoir hiérarchique*, Paris, LGDJ, 1961, p. 166. B. Chérigny, préc. pp. 872-874 ; E. Desmons, *Droit et devoir de résistance en droit interne. Contribution à une théorie du droit positif*, Paris, LGDJ, 1999, pp. 100 et ss. ; D. Loschak, *Principe hiérarchique et participation dans la fonction publique*, Bull. Inst. Int. adm. publique 1976, 37, pp. 121-203, spéc. pp. 140 et ss. ; J.-C. Groshens, préc. pp. 143-145 et J. Barthélemy, *L'influence de l'ordre hiérarchique sur la responsabilité des agents*, RDP, 1914, pp. 528-532.

¹³⁰³ M. Hauriou, *Les idées de M. Duguit*, Recueil de l'Académie de législation de Toulouse, 1911, p.1.

supérieur hiérarchique, sans se soucier de leur légalité. Le Professeur Hauriou, disait ainsi, que « [l]e pouvoir hiérarchique s'analyse en une autorité absolue du chef sur le subordonné et par suite en une responsabilité politique entière du chef pour toutes les fautes commises par ses subordonnés. L'autorité hiérarchique est en principe absolue : le chef donne des instructions à son subordonné et celui-ci doit les suivre à la lettre¹³⁰⁴. ». La doctrine donnant la primeur à la loi affirmait qu'un ordre doit être suivi, dès lors qu'il ne compromet pas un autre texte de valeur législative¹³⁰⁵. A ce titre, le Professeur Duguit déclarait au sujet du système de la discipline passive, qu'il « *amollit les caractères, annihile les volontés et atrophie les intelligences* »¹³⁰⁶. Cette théorie, contenait déjà en substance, les prémices du devoir de désobéissance consacré par la suite par la jurisprudence.

400. Aujourd'hui, les dispositions statutaires marquent toujours cet ancrage de la fonction publique dans une forme de loyauté indéfectible vis-à-vis de la personne publique dont elle relève, le devoir d'obéissance étant consubstantiellement lié au principe de subordination de l'administration au pouvoir politique et au principe hiérarchique. Le principe hiérarchique, principe général de droit, issu de la jurisprudence *Queralt*¹³⁰⁷, envisage un tel pouvoir comme appartenant à l'autorité supérieure. En cette qualité, le chef de service dispose du pouvoir de prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement des services placés sous son autorité¹³⁰⁸. Par ailleurs, l'obligation de servir, mise à charge de l'agent public, inclut le devoir de se conformer aux instructions émanant de son supérieur hiérarchique, mais aussi aux mesures prises pour l'organisation des services où il exerce ses missions. En conséquence, et dans la mesure où la fonction publique s'appréhende comme une organisation, l'obéissance devient « *une nécessité rationnelle propre à toute organisation hiérarchisée et à laquelle le simple bon sens conduit naturellement* »¹³⁰⁹. L'obéissance, semble donc être le fondement de la fonction publique, dans la mesure où cette dernière revêt la forme d'une hiérarchie. Cette « *organisation hiérarchique signifie en soi superposition de degrés dans une organisation des agents, non pas sous l'obligation directe et unique d'observer la loi, mais sous l'obligation d'obéir au chef qui s'interpose entre eux et la loi* »¹³¹⁰. En cela, le statut énonce que « *[t]out fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un*

¹³⁰⁴ M. Hauriou cité par Bernard Cherigny, RDP 1975, p. 903.

¹³⁰⁵ F. Chambo et O. Gaspon (*La déontologie administrative*, Paris, LGDJ, 1996, p. 49) affirment que « *le principe d'organisation hiérarchique [...] peut s'analyser comme la traduction fonctionnelle du principe de légalité, qui constitue la pierre angulaire de l'Etat de droit* » et que, par conséquent, l'« *obligation d'obéissance* » est l'« *expression du principe de légalité* ». Mais, en sens inverse, v. par exemple M. Pinet, *La déontologie, présentation générale*, Cahiers de la Fonction publique, La déontologie, avril 1999, n° 178, pp. 2-6.

¹³⁰⁶ L. Duguit, *Etudes de droit public : L'Etat, le gouvernement et les agents*, prec. p. 629.

¹³⁰⁷ CE 30 juin 1950 : Lebon 413 ; D. 1951. 593, note Marion ; Dr. soc. 1951, 246, concl. Devolvé ; S. 1951. 3. 85, note Auby.

¹³⁰⁸ CE 7 fév. 1936, *Jamart* : Lebon 172 ; S.1937.3.113, note Rivero.

¹³⁰⁹ R. Catherine et G. Thuillier, *De l'obéissance*, in *Mélanges en l'honneur du Professeur Michel Stassinopoulos*, LGDJ, Paris, 1974, p. 585.

¹³¹⁰ M. Hauriou, *Précis de droit administratif*, Sirey, Paris, 1927, p. 50.

intérêt public. Il n'est dérogé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés. »¹³¹¹. Le devoir d'obéissance du fonctionnaire, oblige, *in fine*, ce dernier à exécuter en quelque sorte « mécaniquement », un ordre émanant d'un supérieur hiérarchique, sauf à ce que cet ordre soit manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public, ce qui en pareille situation lui permet de refuser de l'exécuter¹³¹². Les deux conditions cumulatives et rigoureusement énoncées à l'article 28 de la loi *Le Pors*, font que ce n'est que de manière anecdotique, notamment dans l'hypothèse où l'exécution de l'ordre conduirait l'agent à commettre une infraction pénale, que l'ordre sera tenu pour manifestement illégal et de nature à compromettre un intérêt public. Un tel principe est rappelé par l'article 122-4, du code pénal¹³¹³ qui affirme que « *n'est pas pénalement responsable la personne qui a accompli un acte commandé par l'autorité légitime sauf si cet acte est manifestement illégal* ».

401. Alors que dès 1990, Monsieur Stanley Milgram relevait, que plus de 70 % de sujets totalement normaux et socialement intégrés, sont à ce point conditionnés par l'obéissance à l'autorité, qu'ils peuvent infliger à autrui des traitements que la morale réprovoque et que la loi interdit¹³¹⁴, ce n'est que des décennies plus tard, que la théorie du droit à la désobéissance, le devoir de résistance à l'ordre hiérarchique par un agent, sera matérialisé par une jurisprudence fameuse, l'arrêt du Conseil d'Etat *Langneur*¹³¹⁵. Dans cette affaire, le commissaire du gouvernement¹³¹⁶ Bernard Chenot déclarait : « *[c]ertes, il est grave pour un fonctionnaire de refuser d'obéir à son supérieur, et les risques d'une telle attitude ne peuvent être méconnus. Nous devons donc apprécier très largement la marge d'incertitude dans laquelle un agent est couvert par l'ordre qu'il reçoit. Nous pouvons seulement exiger de lui qu'il ne ferme pas les yeux devant l'évidence et qu'il ait le courage de résister à une injonction coupable. Toute autre solution nous paraît contraire à la fois à l'intérêt du service public et à la dignité de ses agents* »¹³¹⁷. L'agent public, disposerait donc en théorie du droit de s'opposer à des pratiques illégales¹³¹⁸, dès lors qu'un intérêt public est en jeu. Mais peut-on pour autant considérer que le phénomène de harcèlement, dès lors qu'il touche un agent en particulier, suffit à lui permettre de désobéir à un ordre manifestement illégal ? Rien n'est moins sûr, aucun intérêt public n'étant ici mis en cause, seul l'intérêt particulier de l'agent, sa santé ou ses conditions de travail devant être considérés.

402. De plus, d'autres obligations s'imposant à l'agent, complexifient encore la possible liberté de parole conférée par les textes applicables au harcèlement et tendent à l'asservir davantage.

¹³¹¹ Loi du 13 juillet 1983, prec. art. 28.

¹³¹² CE, 10 nov. 1944, *Langneur*, p. 288, D. 1945, p. 87, concl. B. Chenot, JCP 1945, n°2852, note C. Chavanon, S. 1945.3.18.

¹³¹³ Al. 2.

¹³¹⁴ S. Milgram, *Soumission à l'autorité*, Calman-Lévy, coll. « Documents », 1990.

¹³¹⁵ CE, sect. 10 nov. 1944, *Langneur*, Lebon. p. 288.

¹³¹⁶ Aujourd'hui dénommé rapporteur public.

¹³¹⁷ M. Chenot, concl. sur l'affaire *Langneur*, préc. p. 88.

¹³¹⁸ CE, 19 juin 2014, n° 381061, *Cne du Castellet* ; CE, 2 oct. 2015, n° 393766, *Cne de Mérignac*.

b. Le devoir de réserve un muselage supplémentaire de la parole du fonctionnaire

403. Au devoir d'obéissance, s'ajoute le devoir de réserve présenté dans le cadre de la décision *Sako*¹³¹⁹, par le Président Stahl, comme ayant pour objet d'éviter que des prises de positions publiques de fonctionnaires, ne portent atteinte à l'intérêt du service, à sa neutralité, ainsi qu'au bon fonctionnement de l'administration.

404. Le devoir de réserve, constitue une obligation à la charge de l'agent public, induisant une tempérance dans sa liberté d'expression constitutionnellement reconnue¹³²⁰. Ce devoir qui n'est consacré par aucun texte de nature législative ou réglementaire, trouve son origine dans la jurisprudence émanant de la juridiction administrative. Il « *tient à la préoccupation d'éviter que le comportement des membres de la fonction publique [...] porte atteinte à l'intérêt du service et crée des difficultés au sein même de l'administration, dans leurs rapports avec leurs collègues, leurs supérieurs ou leurs subordonnés.* »¹³²¹. Ce devoir, qui s'applique dans l'exercice des fonctions, mais aussi en dehors d'elles, est notamment justifié par le particularisme inhérent à la qualité de fonctionnaire, lequel peut être qualifié de « *citoyen spécial* »¹³²². Défini, dans le cadre d'une réponse ministérielle¹³²³, comme imposant aux fonctionnaires en dehors de leur service, de s'exprimer avec une certaine retenue, d'éviter, compte tenu des principes de subordination hiérarchique et de neutralité des services publics, toute expression outrancière d'opinions et de critiques injurieuses, ou matériellement inexacts, et d'une manière générale toute manifestation d'opinion de nature à porter atteinte à l'autorité de la fonction, le devoir de réserve s'apprécie, eu égard à la nature des fonctions et aux circonstances de l'espèce, son inobservation pouvant, sous le contrôle du juge administratif, être sanctionnée disciplinairement. Un tel devoir, d'origine prétorienne, avait conduit Monsieur Anicet Le Pors, lors de l'adoption du texte éponyme, à affirmer qu'il avait paru au gouvernement « *inopportun de fixer dans un texte les limites de la liberté d'expression d'un fonctionnaire, sous peine d'interdire au juge d'apprécier au cas par cas [...] la portée de l'obligation de réserve, ou de figer les obligations possibles* »¹³²⁴. Or, lors du vote de la récente loi du 20 avril 2016¹³²⁵, alors que l'occasion lui en était donnée, le législateur n'en a pas profité pour consacrer cette notion et ainsi en préciser les contours¹³²⁶. Alors même que

¹³¹⁹ CE 10 nov. 1999, n° 179962, *Sako*, Lebon T.

¹³²⁰ Art. 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, le cinquième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 oct. 1946 et l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juill. 1983 *portant droits et obligations des fonctionnaires garantissent la liberté de conscience et d'opinion de tout citoyen et du fonctionnaire*, prec.

¹³²¹ R. Chapus, *Droit administratif général*, t. 2, Montchrestien, Paris, 2001, p. 248.

¹³²² *Précis de droit administratif*, Sirey, 12e éd., 1933.

¹³²³ Rép. min. n° 845 : JOAN Q 14 oct. 1959, p. 1791.

¹³²⁴ JOAN, 2e séance, 3 mai 1983, p. 799.

¹³²⁵ Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 *relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires*, JO n°0094 du 21 avril 2016.

¹³²⁶ V. F. Melleray, *L'impossible codification de l'obligation de réserve des fonctionnaires ?* AJDA 2013. 1593.

certaines catégories d'agents publics bénéficient déjà d'une telle consécration législative, en raison des missions particulières qu'ils exercent, (magistrats¹³²⁷, militaires¹³²⁸, police nationale¹³²⁹, police municipale¹³³⁰, les personnels civils exerçant des missions de coopération à l'étranger¹³³¹ ou les membres de la Cour des comptes et des juridictions financières¹³³²), et alors que le code de justice administrative le consacre pour les membres du Conseil d'Etat¹³³³ et depuis 2016, pour les magistrats des Tribunaux administratifs et des Cours administratives d'appel¹³³⁴, à la demande « *pressante des syndicats de la fonction publique* »¹³³⁵, le législateur a décidé d'abandonner la consécration du droit de réserve dans ce texte. De fait, les contours de l'obligation de réserve ont été progressivement dessinés par le Conseil d'Etat¹³³⁶, lequel précise qu'il s'impose à « *quiconque participe à la gestion d'un service public* »¹³³⁷, autrement dit, que l'agent de l'administration ait ou non la qualité de fonctionnaire. Cette notion est également consacrée par la jurisprudence européenne, laquelle, a, dans un premier temps, affirmé l'existence d'un droit d'expression au bénéfice de tout ressortissant, en se fondant sur l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme¹³³⁸, reconnaissant, au visa de cet article que « *les fonctionnaires jouissent du droit à la liberté d'expression* »¹³³⁹. Dans un second temps, elle a donné à la liberté d'expression des « *restrictions nécessaires dans une société démocratique* »¹³⁴⁰, en cas « *de besoin social impérieux* »¹³⁴¹. Par un arrêt *Vogt c/ Allemagne*¹³⁴², la Cour européenne des droits de l'Homme a clairement affirmé, que les « *membres de la fonction publique* » pouvaient être soumis « *en raison de leur statut, à une obligation de réserve* », limitant ainsi la liberté qu'ils ont d'exprimer leurs opinions¹³⁴³. Plus récemment elle a rappelé que « *contrairement aux journalistes, les personnes investies de responsabilités publiques, tels les fonctionnaires ont une obligation de réserve* »¹³⁴⁴.

405. Au-delà de l'obéissance hiérarchique, ou bien encore de l'obéissance à la loi, l'obligation de réserve représente, ainsi que l'a rappelé le Professeur Jean Rivero, le

¹³²⁷ Art. 10 de l'ord. n° 58-1270.

¹³²⁸ C. défense, art. L. 4121-2.

¹³²⁹ C. déont. PNGN, art. R. 434-29.

¹³³⁰ CSI, art. R. 515-15.

¹³³¹ Art. 3 de la loi n° 72-659.

¹³³² CJF, art. L. 120-4 et L. 220-4.

¹³³³ Art. L. 131-2.

¹³³⁴ Art. L. 231-1-1.

¹³³⁵ O. Dord, *La rénovation du cadre déontologique de la fonction publique*, RFDA 2018 p. 411.

¹³³⁶ V., not, CE 31 janv. 1919, *Terrisse*, Lebon 108 ; CE, sect., 11 janv. 1935, *Sieur Bouzanquet*, Lebon 44 ; CE 10 mars 1971, *Sieur Jannès*, préc. ; CE 10 nov. 1999, n° 179962, *Sako*, Lebon T. ; CE 10 oct. 2012, n° 347128, *Office public de l'habitat de Châtillon c/ Mme Hamet*, Lebon T. ; AJDA 2012. 1929.

¹³³⁷ CE, 31 janv. 1964, *CAF arrdt Lyon* : Lebon, p. 76 ; Dr. soc. 1964, p. 374, concl. M. Nicolaÿ.

¹³³⁸ CESDH, août 2018, https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_FRA.pdf.

¹³³⁹ CEDH, gde ch., 12 fév. 2008, *Guja c/ Moldavie*, n° 14277/04, §70, AJDA 2008. 978, chron. J.-F. Flauss, sur lequel v. J.-Cl. Collectivités territoriales, Fasc. 795, *Fonction publique et Convention européenne des droits de l'homme*, n° 102.

¹³⁴⁰ Conv. EDH, art. 10-2.

¹³⁴¹ CEDH, 8 juill. 1986, *Lingens c/ Autriche*, n° 9815/82, § 39 ; CEDH, 1er juill. 1997, *Oberschlick c/ Autriche*, n° 20834/92, AJDA 1998. 37, chron. J.-F. Flauss ; RSC 1998. 389, obs. R. Koering-Joulin.

¹³⁴² CEDH, 26 sept. 1995, *Vogt c/ Allemagne*, n° 17851/91, § 53, AJDA 1996. 376, chron. J.-F. Flauss.

¹³⁴³ CEDH, 20 mai 1999, *Rekvenyi c/ Hongrie*, n° 25390/94, § 41, AJDA 2000. 526, chron. J.-F. Flauss.

¹³⁴⁴ CEDH, 7 déc. 2010, *Poyraz c/ Turquie*, n° 15966/06, § 76.

prolongement de « l'idée, héritée de l'antique lèse-majesté, du respect dû à ceux qui incarnent momentanément la souveraineté »¹³⁴⁵. Elle est également qualifiée comme étant « l'obligation faite aux fonctionnaires d'user de mesure et de retenue à l'occasion de l'expression publique de leurs opinions, de manière à ce que l'extériorisation de ces opinions [...] soit conforme aux intérêts du service public et à la dignité des fonctions occupées »¹³⁴⁶. Certains précisant que « le manquement au devoir de retenue est caractérisé lorsque l'agent s'exprime sous une forme telle qu'il nuit gravement à la bonne marche du service [...] en jetant sur celui-ci un discrédit injustifié [...] »¹³⁴⁷. Une exception notable existe quant au respect de ce devoir, il s'agit du cas où les propos incriminés ont été tenus, non pas publiquement mais à l'occasion d'une procédure écrite, inquisitoire et secrète d'un recours devant le juge administratif. En pareille situation, lesdits propos seront certes condamnables, mais n'ayant pas vocation à être rendus publics, l'agent ne pourra faire l'objet dans ce cadre d'une sanction disciplinaire pour manquement à l'obligation de réserve¹³⁴⁸.

406. Il semble donc que les fonctions particulières dont sont investis les agents de l'administration, transcendent les frontières nationales mais également les missions exercées. Ainsi, le devoir de réserve impose également des restrictions à la liberté d'expression d'un fonctionnaire, représentant du personnel au sein d'une instance représentative. Pour autant, si les propos tenus ne sont ni injurieux, ni ne constituent des attaques personnelles, il n'y aura ni manquement à l'obligation de discrétion professionnelle, ni à l'obligation de réserve¹³⁴⁹. Enfin, l'obligation de réserve étant applicable en dehors du service, elle induira de possibles sanctions disciplinaires à l'encontre d'un agent pour des agissements commis hors de la sphère professionnelle, comme lors de l'immixtion dans un conseil municipal, d'un fonctionnaire arborant un masque de cochon, aux fins d'exprimer son opposition à un projet municipal¹³⁵⁰ et ayant fortement perturbé la tenue de la séance.

407. Mis à l'épreuve dans le cadre de dénonciations d'agissements constitutifs de harcèlement, compte tenu du droit dont dispose tout agent public de relater ou de témoigner de tels agissements¹³⁵¹, il est apparu fondamental qu'une conciliation entre ce droit et l'obligation de réserve se fasse jour, d'autant que le juge administratif a affirmé de manière assez surprenante, que la dénonciation de situations de harcèlement moral, ne dispense pas du devoir de réserve¹³⁵².

¹³⁴⁵ J. Rivero, *Sur l'obligation de réserve*, AJDA 1977. 582.

¹³⁴⁶ Circulaire DAGEMO/BCG n° 99-01, 5 janvier 1999, *relative aux droits et obligations des fonctionnaires et agents publics de l'administration du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans leurs relations avec les médias*.

¹³⁴⁷ J.-Y. Vincent, *L'obligation de réserve des agents publics*, Rev. adm. 1973. 142.

¹³⁴⁸ TA Besançon, 6 fév. 2007, n° 050172, Daubigney : AJFP 2007, p. 146.

¹³⁴⁹ CAA Bordeaux, 2 juin 2009, n° 08BX02082, Desby : AJFP 2009, p. 248.

¹³⁵⁰ CAA Nantes, 13 fév. 2017, n° 15NT03204; AJFP 2017, p. 294 ; AJDA 2017, p. 1008, concl. F.-X. Bréchet.

¹³⁵¹ V. art. 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, prec.

¹³⁵² CAA Lyon, 25 juin 2019, n° 17LY02345, inédit au recueil Lebon.

B.Des devoirs à l'épreuve du harcèlement : entre droit à dénonciation et devoir de désobéir

408.Le fonctionnaire est assujéti à de nombreux devoirs et obligations qui viennent s'entrechoquer avec les droits que lui confèrent les textes applicables au harcèlement au travail. Ainsi, en présence de tels actes, on peut véritablement appréhender la portée du devoir de réserve, lequel semble, aux yeux du juge administratif prévaloir de manière quasi absolue (a).

409.On est alors en droit de se demander, si l'agent public, confronté à des actes de harcèlement peut jouir d'un droit à désobéir, véritable motif légitimant un contournement et un évitement de son devoir d'obéissance (b) ?

a.La portée du devoir de réserve en cas de harcèlement au travail

410.L'exercice du devoir de réserve, dans le cas d'agissements constitutifs de harcèlement a suscité nombre de crispations et de débats au sein des prétoires. Si dans un premier temps une juridiction de premier degré¹³⁵³, avait refusé qu'un agent puisse relater des faits susceptibles de mettre en péril l'organisation d'un service ou d'une administration, en prônant une application du devoir de réserve comparable à celle faite lors de l'exercice de fonctions syndicales¹³⁵⁴, - dénaturant ainsi totalement les dispositions contenues dans l'article 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983 -, le juge administratif va, dans un second temps, assouplir une telle interprétation¹³⁵⁵. Les juges du fond vont alors préciser que « *le droit que tout agent public tient des dispositions précitées de l'article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, de relater les agissements de harcèlement moral dont il a été victime ou de témoigner de tels agissements doit se concilier, dans son expression, avec les exigences du devoir de réserve auquel il est assujéti, lesquelles doivent être appréciées à la lumière des fonctions qu'il exerce* »¹³⁵⁶. Les juges affirment une nécessaire conciliation entre le droit de dénoncer un harcèlement et l'obligation de réserve s'imposant à l'agent public, tout en tempérant le propos, dès lors que la dénonciation de faits de harcèlement n'excède pas les limites fixées par ce devoir. Si dans cette espèce, les juges ont considéré que les accusations graves, tenues en dehors du service par un agent public exerçant les fonctions de directeur, constituaient un abus justifiant en conséquence une sanction, il n'en demeure pas moins que le droit de dénoncer le harcèlement, par ailleurs consacré par des dispositions législatives, s'en trouve ainsi fortement atténué, pour ne pas dire annihilé.

¹³⁵³TA de Montpellier, 7 avr. 2009, n°0704068 ; AJDA 2009, p. 1205.

¹³⁵⁴V. CE 23 avr. 1997, Lebon 901 ; D. 1997. 125.

¹³⁵⁵CAA Marseille, 27 sept. 2011, n°09MA02175, AJDA 2011, p. 2112.

¹³⁵⁶*Ibid.*

411. En effet, la victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, bénéficie de garanties instaurées par l'article 6 *quinquies* en ce qu'« [a]ucune mesure concernant notamment [...] la discipline, [...] ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération : [...] 3° le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés ». Il convient donc, dans le cadre de la dénonciation de tels agissements, de ne pas dénaturer la portée juridique de cet article. Dans l'affaire commentée, le juge administratif auquel était demandé d'apprécier les faits de l'espèce, s'est livré à une appréciation *in concreto*, prenant en considération la nature de l'emploi et le rang occupé par l'agent au sein de la hiérarchie, mais aussi les circonstances de l'affaire, afin d'établir des critères permettant de déterminer un « seuil », au-delà duquel l'agent ne devra pas aller dans la dénonciation des agissements. Dans un considérant de principe, la Cour administrative d'appel énonce dans un premier temps « (...) qu'un agent public ne peut ainsi être sanctionné lorsqu'il est amené à dénoncer publiquement des faits de harcèlement moral dont il est la victime ou le témoin, même si la relation de tels faits est par elle-même de nature à jeter le discrédit sur l'administration ; ». Elle apporte donc une forme d'« *édulcoration* »¹³⁵⁷ à l'obligation de réserve en présence d'une dénonciation de faits de harcèlement. Dans un second temps, elle ajoute « que cet agent doit cependant veiller à ne pas accroître abusivement ce discrédit, en se livrant à des descriptions ou critiques qui déborderaient, par leur tonalité ou leur contenu, le cadre dans lequel les faits de harcèlement moral se sont produits, le cercle des personnes impliquées dans ce harcèlement moral, et le contexte qui l'a rendu possible ; », pour conclure « que le maintien, dans cette mesure, du devoir de réserve de l'intéressé, dont la méconnaissance pourrait, le cas échéant, donner lieu à sanction disciplinaire, sous le contrôle du juge, n'est pas contraire aux dispositions législatives précitées ; (...) »¹³⁵⁸. La juridiction administrative va ainsi affirmer, qu'il y a abus de droit, et donc violation du devoir de réserve, dès lors que les propos tenus à travers les critiques formulées, sont étrangers tant aux faits eux-mêmes, au lieu où ils sont survenus, aux personnes impliquées, qu'aux causes qui ont contribué au harcèlement. Elle va également préciser, qu'eu égard à la jurisprudence établie par le Conseil d'Etat en matière de charge de la preuve des faits de harcèlement, l'agent qui en est victime, ne peut se voir opposer son comportement, une fois de tels faits reconnus¹³⁵⁹. Il semble qu'une fois le harcèlement caractérisé, l'agent se trouve sous le coup d'une forme d'« immunité » dans la parole prononcée. A contrario, si le harcèlement n'est pas caractérisé ou ne l'a pas encore été, le fonctionnaire encourt d'éventuelles sanctions pour non-respect d'un tel droit.

412. Si, comme le souligne très justement Monsieur Stephen Pringault¹³⁶⁰, « il faut que les faits allégués soient réels et non pas issus de la seule imagination de l'agent

¹³⁵⁷ S. Pringault, *le droit positif à la recherche du point d'équilibre entre obligation de réserve et devoir de dénonciation du harcèlement moral*, AJFP 2012, p. 202.

¹³⁵⁸ *Ibid.*

¹³⁵⁹ CE 11 juill. 2011, *Mme Montaut*, n° 321225, AJDA 2011. 1405 et 2072, concl. M. Guyomar ; AJCT 2011. 474, obs. L. Derridj.

¹³⁶⁰ S. Pringault, *le droit positif à la recherche du point d'équilibre entre obligation de réserve et devoir de dénonciation du harcèlement moral*, *prec.*

public », force est, néanmoins de constater que « *la preuve du harcèlement n'[étant] pas aisée à établir* »¹³⁶¹, l'agent, peut très bien, de bonne foi, estimer que les agissements qu'il subit sont constitutifs de harcèlement et ainsi les dénoncer en les portant à la connaissance de tierces personnes. Or, le juge administratif, contrairement à son homologue judiciaire, ne tient pas compte dans l'appréciation des faits relatés, de la bonne ou mauvaise foi de son auteur. En effet, alors que la chambre sociale de la Cour de Cassation considère que le salarié relatant ou témoignant d'agissements de harcèlement moral dès lors qu'il était de bonne foi¹³⁶², est protégé contre toute sanction ou licenciement « *même si les faits allégués sont mal fondés* », condamnant l'abus qui peut en être fait¹³⁶³, le juge administratif tend à condamner l'agent dès lors qu'il dénonce des faits inexacts, qu'il ait été ou non de bonne foi. Ainsi, la protection de l'administration et de sa réputation, semblent prévaloir au sein de la juridiction administrative, laquelle « *veille à ne pas accroître abusivement le discrédit* »¹³⁶⁴ jeté sur celle-ci. Dans sa décision de 2011, la Cour administrative d'appel tout en fournissant au juge du fond une nouvelle grille de lecture dans l'analyse à opérer en cas de dénonciation de harcèlement, maintient cet état de droit. Il y aura ainsi abus de droit et donc violation possible du devoir de réserve, dès lors que l'agent dénonce à tort, des faits de harcèlement et « *s'il est démontré que les faits allégués n'étaient que le fruit de l'imagination de l'agent en cause,* »¹³⁶⁵. Cela induira l'application de « *la jurisprudence traditionnelle relative à l'obligation de réserve [...]* », l'agent « *en dénonçant publiquement des mauvais agissements qui n'existent pas, [ayant] nui à l'image de l'Administration, sans qu'aucune excuse ne puisse venir justifier qu'il ait ainsi jeté l'opprobre sur son service.* »¹³⁶⁶.

413. En cas d'abus, c'est donc la jurisprudence « *embryonnaire* »¹³⁶⁷ développée par le Tribunal administratif en 2004 qui trouvera à s'appliquer, dans le cadre de laquelle le juge affirmait que les faits relatés par la supposée victime, notamment par voie de presse, « *(...) constituaient des manquements au respect du principe hiérarchique et au devoir de réserve et justifiaient une sanction* »¹³⁶⁸. S'il est louable que le juge administratif participe à la protection de la réputation de l'administration lorsque le fonctionnaire n'a comme seul but, que de lui nuire, on ne peut que regretter que ledit juge ne tienne compte que du caractère avéré ou non des faits de harcèlement, et non, de la possible bonne foi du dénonciateur. Il serait louable que les juges du Palais Royal, saisis d'une affaire mettant en contradiction dénonciation de harcèlement et devoir de réserve, s'inspirent et s'appuient sur leurs homologues judiciaires, en rendant indifférente la véracité des faits dénoncés par l'agent et

¹³⁶¹ *Ibid.*

¹³⁶² Cass. soc. 29 sept. 2010, n° 09-42.057 et Cass. soc. 19 oct. 2011, n° 10-16.444.

¹³⁶³ Cass. soc. 3 mai 2011, n° 10-14.104., Cass. soc. 28 avr. 2011, n° 10-30.107., Cass. soc. 9 mars 2011, n° 09-67.322., Cass. soc. 6 mars 2007, n° 04-48.348.

¹³⁶⁴ M. Lopa Dufrenot, *La dénonciation de faits de harcèlement moral à l'épreuve du devoir de réserve*, AJDA 2011 p. 2112.

¹³⁶⁵ S. Pringault, *le droit positif à la recherche du point d'équilibre entre obligation de réserve et devoir de dénonciation du harcèlement moral*, prec.

¹³⁶⁶ *Ibid.*

¹³⁶⁷ *Ibid.*

¹³⁶⁸ TA Châlons-en-Champagne, 18 mai 2004, *M. L.*, n° 03-1256.

donnent ainsi une effectivité pleine et entière, aux textes protecteurs de la victime de harcèlement. En tout état de cause, il est fondamental de ne pas priver la victime d'une liberté de parole déjà que trop bridée par ailleurs. D'autant, que le positionnement de l'agent se retrouvant « *du fait même de son supérieur hiérarchique, qui a autorité sur lui, dans une situation particulièrement difficile [ne] peut en réalité s'[en] extraire qu'en dénonçant ouvertement, d'une façon ou d'une autre, les agissements dont il est victime* »¹³⁶⁹.

414. Peut-on, dès lors, trouver dans un possible « devoir de désobéissance », un motif valable permettant au fonctionnaire de s'extraire de ce carcan ?

b. Les limites au devoir d'obéissance : le devoir de désobéir

415. L'agent public, confronté à un ordre qui lui semble illégal, dans un contexte de harcèlement, peut-il refuser d'y donner suite au nom des principes protecteurs existant en la matière et ainsi, s'extraire de sa situation, sans risquer les foudres de son employeur ? L'obéissance n'est pas pour l'agent civil, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel absolue. Le vice-président du Conseil d'État le souligne d'ailleurs, lorsqu'il affirme que « *[l]obéissance hiérarchique, qui est un principe cardinal, ne saurait échapper aux questionnements : obéir, ce n'est pas se soumettre, ni renoncer à penser, ni devoir se taire ; ce principe s'assortit même, dans des cas exceptionnels, du devoir de désobéir*¹³⁷⁰ ».

416. Les juges du Palais Royal considèrent dès 1944, que le fonctionnaire a le devoir de désobéir à un ordre, si ce dernier est à la fois manifestement illégal, et de nature à troubler l'ordre public, ou le fonctionnement des services publics. Dans cet arrêt, les juges établissent « *que les actes dont s'agit présentaient de toute évidence un caractère illégal et que le requérant n'a pu ignorer qu'ils compromettaient gravement le fonctionnement du service public ; que, dans ces conditions, le sieur Langneur, bien qu'il ait exécuté les instructions qui lui avaient été données par le maire, son supérieur hiérarchique, et qui avaient été confirmées par celui-ci, est demeuré responsable de ses actes et a commis une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire ;* »¹³⁷¹. Pèse donc sur le fonctionnaire civil, le devoir de désobéir à l'ordre et de s'abstenir d'accomplir des actes qui « *présentaient de toute évidence un caractère illégal* », alors qu'il « *n'a pu ignorer qu'ils compromettaient gravement le fonctionnement du service public* »¹³⁷². Le Conseil d'État reconnaît ainsi la possibilité de désobéir à un ordre émanant d'une autorité supérieure, dans le seul but de préserver l'administration contre des comportements susceptibles de lui porter préjudice. Quelques années plus tard, la loi *Le Pors*, affirme que l'agent

¹³⁶⁹ A. Vincent-Dominguez, rapporteur public, sous CAA Marseille 8e ch. 27 sept. 2011, n° 09MA02175, S. Pringault, AJFP 2012, p. 202, prec.

¹³⁷⁰ Allocution de Jean-Marc Sauvé, cité par Marc-Olivier Baruch (dir.), *Faire des choix ? Les fonctionnaires dans l'Europe des dictatures*, 1933-1948, Paris, La Documentation française, 2014, p. 18.

¹³⁷¹ CE, 10 nov. 1944, *Langneur*, Rec. p. 288 ; D. 1945, J., p. 87, concl. Bernard Chenot ; JCP 1945, II, 2852, note Christian Chavanon ; S. 1945, III, p. 18.

¹³⁷² CE, 10 nov. 1944, *Langneur*, prec.

public « *doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public* »¹³⁷³. Ainsi, le juge administratif, puis le législateur¹³⁷⁴, ont permis de faire évoluer la règle de droit en matière d'obéissance hiérarchique, passant du stade de la stricte obéissance de l'agent, au devoir de désobéir sous conditions. Néanmoins, et alors même que le juge administratif a reconnu très tôt cette possibilité, il semble qu'il ait dans les faits, quelques difficultés à le mettre en pratique¹³⁷⁵. Si les juridictions administratives regardent parfois comme disproportionnée, une sanction pour refus d'obéissance¹³⁷⁶, elles restent de manière générale très attachées au respect de l'ordre donné par le supérieur hiérarchique¹³⁷⁷. D'autant qu'en présence de harcèlement, il est certain que l'agent va avant tout chercher à protéger ses intérêts particuliers, et non ceux de l'administration.

417. Le devoir de désobéir se mue en hypothétique droit, lorsque n'est plus en jeu un intérêt public général, mais un intérêt particulier, celui de l'agent. Tel semble être le cas, lorsqu'existe un cas de harcèlement, la loi précisant, qu'« *aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire* »¹³⁷⁸, ayant subi, ou refusé de subir, des actes de harcèlement. Par ces dispositions, le législateur instaure, en quelque sorte, un mécanisme protecteur pour l'agent public, susceptible de lui conférer un droit à désobéir, tout en n'encourant pas, du moins en théorie, de sanction directe ou indirecte. Ici, il ne s'agit plus de préserver l'intérêt public propre à l'administration, mais bien de protéger un intérêt particulier, celui de l'agent, qui peut s'estimer victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral ou sexuel. D'autant que « *le harcèlement professionnel trouve un terrain fertile dans la fonction publique et cela proportionnellement à la proximité de l'agent du centre du pouvoir* »¹³⁷⁹. In fine, et en présence de harcèlement, le droit de désobéissance semble trouver un fondement dans le respect de la dignité, notion « *présente lorsqu'il s'agit de protéger la personne humaine en cas d'abus dans l'usage de la contrainte par la puissance publique et ses agents* »¹³⁸⁰. Elle constitue même, « *le contrepoids du "sens hiérarchique" de l'agent public, elle permet de retrouver l'individu caché derrière la figure du fonctionnaire, lorsque celui-ci est soumis aux devoirs d'obéissance et de loyauté [...]. L'enjeu est bien sûr de protéger l'agent public menacé non seulement par des sanctions déguisées ou par des détournements de pouvoir mais*

¹³⁷³ Loi du 13 juill. 1983, prec. art. 28, al. 1., Pour les origines de la formule, cf. notamment CE, 27 mai 1949, *Arasse*, Rec. p. 249. En l'absence de règle écrite, la jurisprudence *Langneur* s'applique également aux agents non titulaires : par exemple CAA Marseille, 18 janv. 2005, *Sylvie X*, n° 01MA00460.

¹³⁷⁴ Loi du 13 juill. 1983, prec. art. 28.

¹³⁷⁵ CAA Lyon, 24 oct. 2017, n° 16LY00300, *M.B c/ Syndicat mixte du Lac d'Annecy* ; CAA Bordeaux, 3 oct. 2017, n° 16BX01830, *Mme A c/ Conseil Général de la Gironde*.

¹³⁷⁶ V. pour ex. CE 23 fév. 2017, n° 395722, *M.B c/ La Poste* ; CAA Bordeaux, 4 avr. 2017, n° 15BX00979, *M. B c/ Min. de la Défense* ; CAA Bordeaux, 24 janv. 2017, n° 14BX01616, *M.A c/ SDIS de la Gironde* ; CAA Bordeaux, 17 janv. 2017, n° 14BX02675, *M.A c/ SIRTOM*.

¹³⁷⁷ CAA Paris, 26 janv. 2017, n° 16PA00153, *Mme B c/ Cne de Tahaa*.

¹³⁷⁸ Loi du 13 juill. 1983, prec. art. 6, 6 bis, 6 ter, 6 quater et 6 quinquies.

¹³⁷⁹ A. Puppo, *Harcèlement moral et fonction publique : spécificités*, AJFP 2002 p. 42.

¹³⁸⁰ B. Genevois, *La dignité de la personne humaine : principe symbolique ou réalité juridique ? in L'exigence de justice*, Mélanges en l'honneur de R. Badinter, Dalloz, 2016, p. 445, spéc. p. 455.

également [...] par "des comportements contraires à la moralité administrative" »¹³⁸¹. Ainsi, on peut considérer, qu'en protégeant le fonctionnaire contre toute forme de harcèlement, et donc contre « des comportements contraires à la "moralité administrative" »¹³⁸² l'administration se protège elle-même des dérives émanant de certains de ses membres.

418. Néanmoins, désobéir n'est pas sans risque pour l'agent public, des mesures répressives et de rétorsion pouvant être prises à son encontre, alors même qu'il aurait désobéi pour un motif légitime. Si « ce qui peut arriver d'heureux dans une carrière [...] arrivera par la grâce du supérieur hiérarchique »¹³⁸³, il est également certain que le « pire » est aussi entre ses mains. De fait, en cas de désobéissance à un ordre, l'agent peut se voir infliger des sanctions disciplinaires, quand bien même sa désobéissance serait justifiée. Un fonctionnaire subissant un harcèlement de la part de son supérieur hiérarchique, lequel lui impose de prendre une mesure illégale afin de le pousser à la faute, pourrait néanmoins subir une sanction disciplinaire sur ce chef. Alors même que le juge administratif a instauré, depuis le célèbre arrêt *Dahan*¹³⁸⁴, un contrôle de proportionnalité entre la faute commise par l'agent et la sanction disciplinaire qui lui est infligée¹³⁸⁵, il appert néanmoins qu'en dehors des cas où obéir à un ordre peut amener l'agent à commettre un acte pénalement répréhensible¹³⁸⁶, en pratique, obéir irrégulièrement est quelque fois plus confortable pour le fonctionnaire que désobéir régulièrement. D'autant que le juge administratif sera amené à faire varier l'intensité de ce contrôle, en fonction de la nature des fonctions exercées par l'agent auquel a été infligé une sanction disciplinaire. Ainsi, il sera plus rigoureux en présence de « fonctionnaires dont la situation hiérarchique fait le point de mire de l'opinion »¹³⁸⁷ ou dans le cas d'agents publics en contact direct avec les usagers et soumis à une exigence d'exemplarité¹³⁸⁸. Il pourra également tenir compte de l'image que renvoient les agissements d'un fonctionnaire au public¹³⁸⁹. Le Professeur Didier Jean-Pierre précise d'ailleurs que c'est la « connaissance par le public ou les usagers du service qui emporte l'agent dans la tourmente disciplinaire »¹³⁹⁰.

¹³⁸¹ A. Camus, *La dignité de la fonction en droit de la fonction publique*, RFDA 2015. 541.

¹³⁸² F. Rolin, *Le harcèlement moral au risque du droit administratif*, AJDA 2002. 733

¹³⁸³ D. Lochak, *Le sens hiérarchique*, in Raphaël Draï (dir.), *Psychologie et science administrative*, Paris, puf, 1985, p. 150.

¹³⁸⁴ CE, ass., 13 nov. 2013, n° 347704, *Dahan*, Lebon p. 279 ; AJDA 2013. 2228 ; ibid. 2432, chron. A. Bretonneau et J. Lessi ; D. 2013. 2699, obs. M.-C. de Montecler ; AJFP 2014. 5, concl. R. Keller, note C. Fortier ; RFDA 2013. 1175, concl. R. Keller.

¹³⁸⁵ F. Melleray, *De l'erreur manifeste d'appréciation au contrôle entier dans le contentieux de la répression disciplinaire*, JCP Adm., n° 10-11, 9 mars 2015, 2076.

¹³⁸⁶ L'article 122-4, alinéa 2, du code pénal prévoit d'ailleurs que « n'est pas pénalement responsable la personne qui accomplit un acte commandé par l'autorité légitime, sauf si cet acte est manifestement illégal ». Un agent peut se trouver en situation de devoir désobéir au sens du droit pénal, car l'ordre est manifestement illégal, et obéir au sens du droit administratif, car il ne compromet aucun intérêt public. Cf. Éric Desmons, *L'articulation du principe d'obéissance hiérarchique et de la responsabilité pénale des fonctionnaires*, LPA, 28 juin 1996, p. 12.

¹³⁸⁷ R. Grégoire, *La fonction publique*, op. cit., p. 298.

¹³⁸⁸ CE, sect., 1er fév. 2006, *Touzard*, n° 271676, Lebon p. 38

¹³⁸⁹ O. Dord, *Droit de la fonction publique*, 2e éd., PUF, 2012, pp. 241-242.

¹³⁹⁰ D. Jean-Pierre, *Errances de la vie privée et poursuites judiciaires. - Essai de typologie des critères utilisés par la jurisprudence*, JCP Adm., déc. 2006, p. 1302.

419. Conformément à la jurisprudence *Montaut*¹³⁹¹ instaurant en la matière un système probatoire *sui generis*, il est avéré qu'en présence de harcèlement, un éventuel droit à désobéir ne pourra être reconnu à l'agent victime, que pour autant que le harcèlement aura été établi et constitué. D'autant que les juges du fond doivent, dans le cadre de l'examen des agissements qui leurs sont soumis, tenir compte du comportement de l'agent au moment de la caractérisation des faits¹³⁹². Aussi, en cas de désobéissance du fonctionnaire et d'absence de reconnaissance par le juge du harcèlement, l'agent se trouvera démuné, le droit à l'erreur n'étant pas par principe admis devant le juge administratif en ce domaine.

420. S'opposent donc, de manière évidente, d'une part des devoirs inhérents aux fonctions d'intérêt général exercées par l'agent public, et, d'autre part, des droits affirmés en présence de harcèlement. A cela, s'ajoute un autre risque, susceptible de toucher indistinctement, le salarié ou le fonctionnaire, le risque de requalification pénale.

§II. Le risque de requalification pénale

421. Affectant de manière indistincte salarié de l'entreprise ou fonctionnaires, la diffamation ou la calomnie, sont deux risques pénaux consubstantiellement liés à la dénonciation d'un fait. En présence de harcèlement, ils sont susceptibles d'induire pour la victime un éventuel choix – douloureux – entre se murer dans un silence destructeur ou bien porter à la connaissance d'autrui la souffrance endurée.

422. Or, si les évolutions jurisprudentielles ont, en présence de harcèlement, limités les risques inhérents à la caractérisation d'une diffamation (A), le risque de calomnie, pour sa part, demeure (B).

A. Le risque diffamatoire neutralisé

423. Le risque diffamatoire n'est pas spécifique à la dénonciation d'actes de harcèlement, et jouit d'exceptions législatives permettant d'écarter une telle qualification (a). Pour autant, on doit à de récentes décisions judiciaires, la consécration d'un régime particulier, en cas de dénonciation d'un acte de harcèlement subi en milieu professionnel (b).

¹³⁹¹ CE, sect. 11 juillet 2011, n°321225 et Conseil d'Etat 25 novembre 2011, n°353839.

¹³⁹² CE, sect. 11 juillet 2011, prec. : « *Considérant, d'autre part, que, pour apprécier si des agissements dont il est allégué qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral revêt 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 ; (...)* ».

a. Les conditions légales du délit de diffamation.

424. L'action en diffamation est prévue par les articles 29 et suivants, de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, et vise à sanctionner « toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé ». Cet article précise, que « la publication directe ou par voie de reproduction de cette allégation ou de cette imputation est punissable, même si elle est faite sous forme dubitative ou si elle vise une personne ou un corps non expressément nommé, mais dont l'identification est rendue possible par les termes des discours, cris, menaces, écrits ou imprimés, placards ou affiches incriminés ».

425. La diffamation est par essence intentionnelle de la part de l'auteur des propos tenus, les juges du Quai de l'horloge la qualifiant même d'« intention coupable »¹³⁹³, d'« intention de nuire »¹³⁹⁴, de « mauvaise foi »¹³⁹⁵ ou encore d'« élément intentionnel »¹³⁹⁶. Ainsi, la Cour de Cassation affirme que « les imputations diffamatoires sont réputées, de droit, faites avec l'intention de nuire »¹³⁹⁷. Pour autant, cette présomption n'est pas irréfutable, et la Cour ajoute « que s'il peut être fait échec à cette présomption, non seulement lorsqu'elle est rapportée quand elle est possible, la preuve du fait diffamatoire, mais encore par des circonstances particulières susceptibles d'être retenues comme constituant des faits justificatifs de la bonne foi du prévenu, c'est à celui-ci qu'en incombe la preuve ; que l'exception ne saurait être légalement accueillie par les juges qu'autant qu'ils énoncent les faits sur lesquels ils se fondent et que ces faits justifient cette exception »¹³⁹⁸.

426. Existe donc, en droit pénal, une intentionnalité coupable des agissements incriminés, laquelle peut sembler, en présence de faits constitutifs de harcèlement difficilement neutralisable tant les preuves dont bénéficie la victime se font rares. En effet, afin de renverser le caractère intentionnel de la diffamation, la partie poursuivie de ce chef, doit apporter la preuve de sa bonne foi, en justifiant « de la légitimité du but poursuivi, de l'absence d'animosité personnelle, de la prudence dans l'expression et de la fiabilité de l'enquête »¹³⁹⁹. « La bonne foi s'entend [...] d'un état d'esprit louable, que forme un ensemble complexe d'éléments à caractère principalement objectif [tels que la prudence et la mesure dans l'expression ainsi que l'existence d'une base factuelle suffisante], et qui est à son tour rationnellement compatible avec l'intention avérée de diffamer [c'est-à-dire l'intention d'alléguer ou

¹³⁹³ Cass. crim. 10 oct. 1973, n° 72-93.453, Bull. crim. n° 352., Cass. crim. 12 fév. 1969, n° 68-91.116, Bull. crim. n° 74., Cass. crim. 3 mai 1966, n° 65-90.515, Bull. crim. 1966, n° 133.

¹³⁹⁴ Cass. crim. 16 mars 1993, n° 91-81.819, Bull. crim. n° 115., Cass. crim. 24 janv. 1967, n° 66-90.086, Bull. crim. 1967, n° 36.

¹³⁹⁵ Cass. crim. 26 juin 1968, n° 68-90.074, Bull. crim. n° 210., Cass. crim. 24 fév. 1966, n° 64-92.614, Bull. crim. 1966, n° 72.

¹³⁹⁶ Cass. crim. 11 juill. 2017, n° 16-84.671.

¹³⁹⁷ Cass. crim. 19 nov. 1085, n° 84-95.202 ; Cass. 2° civ., 24 fév. 2005, n° 02-19.136.

¹³⁹⁸ Cass. crim. 24 fév. 1966, n° 64-92.614, Bull. crim. n° 72. – Adde par ex. Crim. 16 déc. 1986, n° 85-96.064, Bull. crim. n° 374., Cass. crim. 21 fév. 1967, n° 65-92.437, Bull. crim. n° 76.

¹³⁹⁹ Cass. 2° civ., 27 mars 2003, n° 00-20.46. °

d'imputer un fait que l'on sait infamant]. »¹⁴⁰⁰. La bonne foi¹⁴⁰¹, ne peut résulter que de la légitimité du but poursuivi, de l'absence d'animosité personnelle, de la prudence dans l'expression et de la fiabilité de l'enquête¹⁴⁰². Ces critères cumulatifs, « *l'absence de l'un de ces éléments condui[sant] le juge à exclure le prévenu du bénéfice de ce fait justificatif* »¹⁴⁰³, se rapprochent fortement de ceux usités par la Cour européenne des droits de l'Homme, dans le cadre de son examen du bien-fondé des limites apportées à la liberté d'expression¹⁴⁰⁴. La particularité de la bonne foi réside ainsi, dans le fait qu'elle n'exige pas l'établissement de la vérité du fait diffamatoire¹⁴⁰⁵, mais ne se contente pas, pour autant, au profit de celui qui l'invoque, d'un vague sentiment d'être dans son bon droit¹⁴⁰⁶, ou de bien faire¹⁴⁰⁷. Aussi, « *la croyance dans l'exactitude des imputations diffamatoires ne suffit pas (...) à reconnaître à leur auteur le bénéfice de la bonne foi* »¹⁴⁰⁸. En tout état de cause, la bonne foi, induit, de la part de celui qui dénonce des faits infamants, l'absence d'animosité personnelle¹⁴⁰⁹, une obligation d'user de prudence et de mesure, dans l'expression desdits faits, en employant des termes adaptés à la vraisemblance, à la nature et à l'ampleur des faits dénoncés¹⁴¹⁰. Elle suppose également, que le diffamateur poursuive un but légitime, en portant à la connaissance d'autrui une information utile¹⁴¹¹, appréciée de manière relativement extensive par le juge, et qu'ainsi le fait infamant présente une certaine vraisemblance¹⁴¹² en comportant une « *base factuelle suffisante* »¹⁴¹³.

427. Il est par ailleurs également possible, pour la personne poursuivie, d'invoquer la vérité du fait infamant, qualifiée d'*exceptio veritatis*¹⁴¹⁴. Cause d'irresponsabilité

¹⁴⁰⁰S. Detraz, *Diffamation*, Rép. pen., oct. 2017, fév. 2020.

¹⁴⁰¹Cass. crim. 24 mai 2005, n° 03-86.460, Bull. crim. n° 155 ; CCE 2006. Comm. 33, obs. A. Lepage.

¹⁴⁰²Cass. civ. 2e, 27 mars 2003, n° 00-20.461, Bull. civ. II, n° 84.

¹⁴⁰³Cass. crim. 3 juin 1975, n° 73-93.645, Bull. crim. n° 142.

¹⁴⁰⁴ CEDH 27 juin 2017, *Medžlis Islamske Zajednice Brčko et a. c/ Bosnie-Herzégovine*, n°17224/11.

¹⁴⁰⁵Cass. civ. 1^{re}, 17 mars 2011, n°10-11.784, Bull. civ. I, n° 58., Cass. crim. 17 juin 2008, n° 07-80.767, Bull. crim. n° 151.

¹⁴⁰⁶ Cass. crim. 24 janv. 1967, n° 66-90.086, Bull. crim. n° 36.

¹⁴⁰⁷ Cass. crim. 17 déc. 1991, n° 90-83.534, Bull. crim. n° 481., Cass. civ. 2e, 14 nov. 1973, n° 72-10.073, Bull. civ. II, n° 288.

¹⁴⁰⁸*Ibid.*

¹⁴⁰⁹ Cass. crim. 11 avr. 2012, n° 11-83.007, Bull. crim. n° 91., Cass. crim. 3 juill. 1996, n° 94-83.195, Bull. crim. n° 283., Cass. crim. 28 mars 2017, n° 17-84.761., Cass. crim. 30 mars 2005, n° 04-83.453, Bull. crim. n° 109., Cass. civ. 1^{re}, 13 janv. 1998, n° 96-10.505, Bull. civ. I, n° 16., Cass. crim. 22 oct. 2002, n° 01-87.217., Cass. crim. 13 fév. 1990, n° 87-90.446, Bull. crim. n° 75.

¹⁴¹⁰ Cass. crim. 14 mars 2017, n° 16-80.209.

¹⁴¹¹ Cass. crim. 3 nov. 2015, n° 14-83.420., Cass. 1^{re} civ. 3 fév. 2011, n° 09-10.301, Bull. civ. I, n° 21 ; CCE 2011. Comm. 46, obs. A. Lepage ; D. 2012. Pan. 765, obs. E. Dreyer., Rapp. CEDH 9 mars 2017, *Athanasios Makris c/ Grèce*, n° 55135/10.

¹⁴¹² V. E. Dreyer, obs. ss Cass. crim. 2 nov. 2016, n° 15-85.418, D. 2017. 181, n° 14.

¹⁴¹³ Cass. crim. 28 juin 2017, n° 16-82.163., Cass. crim. 16 déc. 2016, n° 08-86.295., Cass. crim. 29 nov. 2016, n° 15-80.510., Cass. crim. 15 déc. 2015, n° 14-82.529, Bull. crim. n° 298., Cass. crim. 6 mai 2014, n° 12-87.789, Bull. crim. n°121., Cass. crim., 11 avr. 2012, n° 11-83.007, Bull. crim. n° 91.

¹⁴¹⁴Loi du 18 juillet 1881, art. 35 et 55., L. François, *L'exceptio veritatis des imputations diffamatoires : regards croisés des droits français et européen*, Gaz. Pal. 6 mars 2008, n°66, p. 2., *Preuve de la vérité des faits diffamatoires et européenne des droits de l'homme. Confrontation des conceptions française et européenne*, D. 2005. 1388., G. Levasseur, *Réflexions sur l'exceptio veritatis*, in Mélanges Chavanne, 1990, Litec, p. 111.

pénale¹⁴¹⁵, l'exception de vérité, lorsqu'elle est accueillie par la juridiction saisie, génère « un renvoi des fins de la plainte » au bénéfice du prévenu, lequel n'est donc pas déclaré coupable de l'infraction. Pour autant, il est nécessaire que la vérité soit, conformément à l'article 35, « prouvée »¹⁴¹⁶, en ce que « pour produire l'effet absolu prévu par l'avant-dernier alinéa de l'article 35 de la loi précitée, cette preuve, lorsque la loi l'autorise doit être parfaite et corrélative aux diverses imputations formulées, envisagées tant dans leur matérialité que dans leur portée et leur signification diffamatoire »¹⁴¹⁷, ou bien que « la preuve de la vérité des faits diffamatoires doit être parfaite, complète et corrélative aux imputations diffamatoires dans toute leur portée »¹⁴¹⁸. A ces conditions de fond, s'ajoutent des conditions de forme¹⁴¹⁹, déterminant la manière dont le mis en cause peut invoquer et utiliser ce moyen de défense.

428. Il semble donc, que seule la mauvaise foi, soit susceptible de générer une sanction à la charge du travailleur ayant dénoncé de manière malveillante des actes répréhensibles¹⁴²⁰, c'est à tout le moins en ce sens que le juge judiciaire se prononce, lorsqu'il énonce que « sauf mauvaise foi, un salarié ne peut être sanctionné pour avoir relaté ou dénoncé des faits de harcèlement moral »¹⁴²¹.

b. La « neutralisation » du délit diffamatoire, en cas de harcèlement

429. Il est avéré, que le risque diffamatoire, peut constituer à lui seul, un frein dans le processus de dénonciation prévu par les textes en matière de harcèlement¹⁴²². Il est donc nécessaire de permettre au salarié, ou à l'agent ayant dénoncé de tels agissements, de bénéficier d'une protection accrue, les exceptions de vérité et de bonne foi s'avérant « insuffisantes aux yeux des praticiens car forgées en contemplation de l'activité journalistique »¹⁴²³.

430. Si dans un arrêt de 2002, les juges du Quai de l'Horloge ont pu considérer que les dispositions contenues au sein de l'article L. 422-1-1 du Code du travail¹⁴²⁴, offraient une permission implicite de condamner le dénonciateur d'actes de harcèlement du chef de diffamation¹⁴²⁵, on doit à une décision plus récente du 28

¹⁴¹⁵ Cass. soc. 6 janv. 1972, n° 69-14.407, Bull. civ. n°6.

¹⁴¹⁶ B. Ader, *La preuve de la vérité en droit de la diffamation*, LÉGIPRESSE 1^{er} mars 1999, n°159, p. 17.

¹⁴¹⁷ Cass. crim. 20 déc. 1966, n°65-93.991, Bull. crim. n°298.

¹⁴¹⁸ Cass. crim. 3 mars 2015, n°13-88.063., Cass. crim. 14 juin 2000, n°99-85.528, Bull. crim. n°225., Cass. crim. 19 juill. 1989, n°88-86.094., Cass. crim. 2 juin 1980, n°78-93.482, Bull. crim. n°168.

¹⁴¹⁹ Cass. crim. 14 oct. 1997, n°95-81.185, Bull. crim. n°333, conformité à l'article 10 de la Conv. EDH.

¹⁴²⁰ Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-43.660 : JCP S 2006, n° 1754, note P-Y. Verkindt., P. Adam, *Sur la liberté du salarié de dénoncer des faits répréhensibles* : RJS 2000, p. 189.

¹⁴²¹ Cass. soc., 10 mars 2009, n°07-44.092 : cité supra n°70. – Cass. soc., 19 oct. 2011, n°10-16.444 : JurisData n°2011-022292 ; Bull. civ. 2011, V, n°234.

¹⁴²² Y. Pagnerre, *Harcèlement, alerte et diffamation : enfin l'harmonie ?* D. 2016. p. 2447.

¹⁴²³ *Ibid.*

¹⁴²⁴ Abrogé par Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 (VD) JO 13 mars 2007.

¹⁴²⁵ Cass. crim. 3 avr. 2002, n° 01-86.730.

septembre 2016¹⁴²⁶, émanant de la première chambre civile de la Cour de Cassation, l'instauration d'un effet utile aux dispositions du code du travail applicables en matière de dénonciation d'actes de harcèlement. Au visa des articles L. 1152-2, et L. 4131-1, la haute juridiction précise que « *les salariés sont autorisés par la loi à dénoncer, auprès de leur employeur et des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail, les agissements répétés de harcèlement moral dont ils estiment être victimes* ». Les juges du Quai de l'Horloge, invoquent également, à l'appui de leur argumentaire, l'article 122-4 du code pénal, lequel dispose que « *n'est pas pénalement responsable la personne qui accomplit un acte prescrit ou autorisé par les dispositions législatives ou réglementaires* ».

431. Dès lors, comment pourrait-on sanctionner pénalement un salarié dénonçant des agissements que la loi autorise à dénoncer, quand bien même il commettrait une erreur dans leur exactitude ? A cette interrogation, les juges répondent par l'instauration d'une forme d'immunité pénale, au bénéfice de celui qui dénonce des faits de harcèlement. En effet, la Cour précise, que les exigences probatoires permettant d'écarter la diffamation, « *sont de nature à faire obstacle à l'effectivité du droit que la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale a reconnu au salarié* ». Dès lors, elle en déduit que « *la relation de tels agissements, auprès des personnes précitées, ne peut être poursuivie pour diffamation* ». Pour autant, elle précise que demeure un cas pour lequel l'immunité ainsi consacrée peut être refusée, « *lorsqu'il est établi, par la partie poursuivante, que le salarié avait connaissance, au moment de la dénonciation, de la fausseté des faits allégués* »¹⁴²⁷, ce qui est, *in fine*, constitutif d'une dénonciation calomnieuse. En ce sens, « *la Cour de cassation prend en compte les effets des règles probatoires spécifiques à la diffamation sur l'effectivité du droit du travailleur de dénoncer des agissements de harcèlement, pour en écarter l'application dans le cadre de l'action dirigée contre le salarié* »¹⁴²⁸. Est donc appliqué à la victime de tels agissements, un régime plus favorable et davantage en cohérence avec les textes protecteurs, encourageant une forme de liberté de parole, devant conduire à éviter toute paralysie et asphyxie dans la dénonciation d'actes hautement répréhensibles.

432. Par ailleurs, une dénonciation, pour bénéficier de l'immunité ainsi instaurée, ne pourra être faite qu'auprès de l'employeur et des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail¹⁴²⁹. Est donc instauré par la jurisprudence une limitation à ce droit, en circonscrivant le champ des destinataires du propos possiblement diffamant. Demeurera condamnable du chef de diffamation, une journaliste indépendante, dénonçant publiquement des faits de harcèlement sexuel au travail non établis et ayant outrepassé les limites de la liberté d'expression

¹⁴²⁶ Cass. 1^{re} civ. 28 sept. 2016, n°15-21.823.

¹⁴²⁷ Cass. 1^{re} civ., 28 sept. 2016, n° 15-21.823. P: D. 2016. Actu. 1930 ; D. 2016. 2447, note Pagnerre; RJS 12/2016, n° 747; JSL 2016, n°419-1, obs. Bonnet.

¹⁴²⁸ S. Lavric, *Harcèlement moral : protection du salarié contre des poursuites pour diffamation*, comm. Sous Cass. 1^{re} civ. 28 sept. 2016, n° 15-21.823, D. actualité. 11 oct. 2016.

¹⁴²⁹ Cass. crim. 26 nov. 2019, n°19-80.360, *Diffamation Publique envers un particulier (harcèlement) : dénonciation à l'employeur*, D. 2019. p. 2302., C. Leborgne-Ingelaere, *Dénonciation de harcèlement au travail et diffamation publique : quelle frontière ? JCPS*. 21 janv. 2020. 1014.

en employant le terme de « porc »¹⁴³⁰. Néanmoins, se trouvant confrontée à un mode opératoire novateur – le tweet – permettant de véhiculer nombre d’informations, la juridiction judiciaire peine à qualifier précisément les faits, au point que la Cour d’appel de Paris¹⁴³¹, va infirmer la décision des premiers juges. Se fondant sur les aveux postérieurs de l’auteur des propos dénoncés par la journaliste dans son *#BalanceTonPorc*, elle considère que cette dernière n’a eu d’autre fin que de dénoncer un harcèlement sexuel dans son acception générale et commune, comme une atteinte à la dignité de la femme, cadre professionnel mais sans nécessité d’un lien de subordination. En l’absence de réitération des propos – condition indispensable à la qualification de harcèlement moral – la Cour s’est fondée sur la bonne foi de l’appelante laquelle souhaitait dénoncer un comportement attentatoire à la femme s’inscrivant dans le cadre d’un débat d’intérêt général. Diluant quelque peu le concept de diffamation, la Cour s’oriente ici vers une acception davantage morale de la dénonciation sur les réseaux sociaux, laquelle interroge et laisse poindre une nécessité pour le juge de remettre de l’ordre dans l’analyse qu’il a à mener sur les nouveaux modes de communications.

433. Le délit de calomnie, bénéficie-t-il du même traitement, dès lors que la victime, de bonne foi, affirme avoir subi un acte de harcèlement ?

B. La dénonciation calomnieuse affirmée

434. Le délit de dénonciation calomnieuse, caractérisée par la connaissance dans la fausseté des faits dénoncés (a), n’a, dans le cadre de récentes décisions de la Cour de cassation, pas connu le même sort que le délit de diffamation en présence de harcèlement (b).

a. Le risque de calomnie pesant sur le dénonciateur

435. Le dénonciateur d’un fait « *totale­ment ou partiellement inexact, [...] adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d’y donner suite ou de saisir l’autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l’employeur de la personne concernée* »¹⁴³², peut toujours être poursuivi pour dénonciation calomnieuse, conformément aux dispositions du code pénal. L’article 226-10, tel qu’applicable avant la loi du 9

¹⁴³⁰ A. Blocman, *# BalanceTonPorc : condamnation de l’initiatrice du hashtag pour diffamation*, comm. sous TGI Paris, 25 sept. 2019, n° 18/00402, D. actualité 5 oct. 2019.

¹⁴³¹ CA Paris, 31 mars 2021, n° 19/19081 ; D. actualité 7 avr. 2021 ; *Légipresse* 2021 p.198 ; comm. R. Le Gunehec, *Légipresse* 2021. 330.

¹⁴³² C. pén., art. 226-10.

juillet 2010¹⁴³³, établissait que « (...) [l]a fausseté du fait dénoncé résulte nécessairement de la décision, devenue définitive, d'acquiescement, de relaxe ou de non-lieu déclarant que la réalité du fait n'est pas établie ou que celui-ci n'est pas imputable à la personne dénoncée (...) ». Pendant de nombreuses années, les dispositions du code pénal, quant à la « fausseté du fait dénoncé », induisaient une confusion entre « la fausseté de la dénonciation et la dimension intentionnelle de la calomnie »¹⁴³⁴.

436. De fait, une simple insuffisance de charge, permettait d'établir la fausseté des faits allégués¹⁴³⁵, entraînant, *de facto*, et quasi systématiquement, une condamnation de ceux ayant, par exemple dénoncé des violences sexuelles et dont les demandes avaient été rejetées par le juge répressif. D'aucuns estimaient que « tant que cette menace de condamnation pour dénonciation calomnieuse existera ; tant que le coût du dévoilement des violences sera supérieur à celui du silence, les victimes ne disposeront pas effectivement du droit de dénoncer les violences qu'elles subissent »¹⁴³⁶. Le régime ainsi instauré par ce texte ne favorisait pas la dénonciation par les victimes des actes commis par leur harceleur¹⁴³⁷.

437. La Cour européenne des droits de l'homme va, dans un arrêt en date du 30 juin 2011, condamner la lecture faite par les juges internes de ces dispositions, générant un mécanisme de « double présomption » pour violation de la présomption d'innocence et du droit à un procès équitable¹⁴³⁸. Peu de temps après, la loi du 9 juillet 2010¹⁴³⁹ réécrivant l'article 226-10¹⁴⁴⁰, viendra corriger les dispositions critiquées. Par ce nouveau texte, les décisions rendues au « bénéfice du doute », qu'il s'agisse d'un acquiescement, d'une relaxe ou d'un non-lieu, ne peuvent dès lors faire présumer la fausseté des faits dénoncés¹⁴⁴¹. Le nouvel article 226-10, rend ainsi à l'acte de dénonciation tout son sens. Aucune condition de forme n'est exigée

¹⁴³³ Loi n°2010-769, du 9 juillet 2010, relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants, art. 16, JO n° 158 du 10 juillet 2010. 9. 12762., rectificatif paru au JO n° 172 du 28 juillet 2010. p. 13955.

¹⁴³⁴ Y. Mayaud, *Dénonciation calomnieuse : retouches sur la présomption de fausseté du fait dénoncé*, RCS. 2011. p. 93.

¹⁴³⁵ V. Cass crim. 7 août 1931, Bull. crim. n°230. – Cass. crim. 4 janv. 1951, Bull. crim. n°9. – Cass. crim. 21 nov. 1990, n°89-87.124, Bull. crim. n°396.

¹⁴³⁶ AVFT, *Modifions le délit de dénonciation calomnieuse*, 8 mars 2004, www.avft.org.

¹⁴³⁷ M. Katz, *La dénonciation calomnieuse en matière de harcèlement sexuel, tentative d'invalidation des nouvelles dispositions législatives en la matière ?* Gaz. Pal. 1994. 2, doct. n° 344, p. 2.

¹⁴³⁸ CEDH, 30 juin 2011, *Klouvi c/ France*, n° 30754/03, D. 2011. 1902, obs. O. Bachelet ; RSC 2011. 607, obs. Y. Mayaud.

¹⁴³⁹ Loi du 9 juill. 2010, n° 2010-769, art. 16. prec.

¹⁴⁴⁰ C. pénal, art. 226-10 : « La dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. La fausseté du fait dénoncé résulte nécessairement de la décision, devenue définitive, d'acquiescement, de relaxe ou de non-lieu, déclarant que le fait n'a pas été commis ou que celui-ci n'est pas imputable à la personne dénoncée. En tout autre cas, le tribunal saisi des poursuites contre le dénonciateur apprécie la pertinence des accusations portées par celui-ci ».

¹⁴⁴¹ V. Cass. crim. 14 sept. 2010, n° 10-80.718.

et le délit de dénonciation calomnieuse ne pourra concerner que des dénonciations spontanées¹⁴⁴², l'auteur de la dénonciation devant faire référence à un fait pouvant entraîner une sanction judiciaire, administrative ou disciplinaire. Ainsi, n'est pas constitutive d'un délit de dénonciation calomnieuse, l'envoi au harceleur lui-même d'un courrier mentionnant les agissements subis¹⁴⁴³. Pour être constitué, le délit de dénonciation calomnieuse exige de faire la preuve de la mauvaise foi du dénonciateur¹⁴⁴⁴, laquelle consiste en la connaissance de la fausseté du fait dénoncé au moment où la dénonciation a été portée¹⁴⁴⁵. Une telle connaissance devrait être acquise, si une « *décision, devenue définitive, d'acquiescement, de relaxe ou de non-lieu* »¹⁴⁴⁶ est intervenue, « *déclarant que la réalité du fait [dénoncé] n'est pas établie ou que celui-ci n'est pas imputable à la personne dénoncée* »¹⁴⁴⁷: De fait, la personne dénonçant des actes constitutifs de harcèlement ne sera condamnée qu'en cas de mauvaise foi démontrée¹⁴⁴⁸. Il en sera ainsi, d'un fonctionnaire déposant une plainte pour harcèlement moral, dont il savait qu'elle n'avait aucune réalité¹⁴⁴⁹, les juges du fond devant ici « *apprécier la pertinence des accusations lorsque les faits dénoncés n'ont donné lieu à aucune poursuite pénale* »¹⁴⁵⁰. De même pour constituer un délit, la dénonciation doit avoir été « (...) *adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée* (...) »¹⁴⁵¹.

438. Alors même que les évolutions législatives, s'avèrent favorables à la victime de harcèlement, le risque de qualification pénale demeure.

b. La dénonciation calomnieuse confirmée par le juge pénal en cas de harcèlement

¹⁴⁴²Cass. crim., 27 oct. 1987 : Bull. crim., n° 373. – Cass. crim., 3 mai 2000, n° 99-85.107; Bull. crim., n° 175 ; Dr. pén. 2000, comm. 111 [1er arrêt], obs. Véron ; Rev. sc. crim. 2000, p. 821, obs. Mayaud. – CA Colmar, 10 nov. 2008, n° 07/01258.

¹⁴⁴³CA Paris, ch. corr., 13 sept. 2005.

¹⁴⁴⁴Cass. crim., 13 janv. 1944 : Bull. crim., n° 19 ; Gaz. Pal. 1944, 1, p. 115. – Cass. crim., 26 oct. 1944 : DP 1944, 2, p. 181. – Cass. crim., 26 févr. 1959 : Bull. crim. 1959, n° 134. – Cass. crim., 11 fév. 1976 : Gaz. Pal. 1976, 1, p. 437. – Cass. crim., 30 janv. 1979. – Cass. crim., 11 oct. 1983. – Cass. crim., 13 mars 1984 : Bull. crim., n° 105. – Cass. crim., 9 janv. 1990 : Dr. pén. 1990, comm. 128 ; Rev. sc. crim. 1990, p. 572, obs. Levasseur. – CA Versailles, 28 mars 1995 : Gaz. Pal. 1996, 1, somm. p. 151.

¹⁴⁴⁵V. Cass. crim., QPC, 8 avr. 2014, n° 14-90.006, Dalloz actualité, 16 avr. 2014, obs. C. Fleuriot ; D. 2014. 930 ; ibid. 2423, obs. G. Roujou de Boubée, T. Garé, M.-H. Gozzi, S. Mirabail et C. Ginestet ; RSC 2014. 344, obs. Y. Mayaud ; Dr. pénal 2014. Comm. 85, obs. M. Véron ; Gaz. Pal. 2014. 2. 2335, obs. S. Detraz ; v. Rép. pén., v° Dénonciation calomnieuse, nos 158 s., par Y. Mayaud.

¹⁴⁴⁶C. pen., art. 226-10.

¹⁴⁴⁷*Ibid.*

¹⁴⁴⁸Cass. crim., 16 oct. 2007, n° 07-82074.

¹⁴⁴⁹Cass. crim. 17 oct. 2017, n° 16-85.193, inédit au bulletin ; RSC 2018. 126, obs. P.-J. Delage ; cité par Rapport annuel de 2018 de l'Observatoire SMACL des risques de la vie territoriale, p. 58

¹⁴⁵⁰*Ibid.*

¹⁴⁵¹*Ibid.*

439.C'est dans le cadre d'une affaire érigeant une véritable immunité pénale, contre toute condamnation au titre du délit de diffamation d'un salarié, dénonçant de bonne foi des actes de harcèlement, que le juge judiciaire a maintenu une exception.

440.En effet, dans le cadre de l'arrêt du 28 septembre 2016¹⁴⁵² précité, la Cour de Cassation précise que « *lorsqu'il est établi, par la partie poursuivante, que le salarié avait connaissance, au moment de la dénonciation de la fausseté des faits allégués, la mauvaise foi de celui-ci est caractérisée et la qualification de dénonciation calomnieuse peut, par suite, être retenue* »¹⁴⁵³. Ainsi, tout en donnant au dénonciateur la possibilité d'user pleinement du droit de dénoncer le harcèlement, le juge judiciaire tend à l'atténuer, afin d'éviter qu'il ne génère des abus. Il opère ainsi un renversement de la charge de la preuve, le demandeur devant prouver la mauvaise foi du défendeur, contrairement au régime de la diffamation¹⁴⁵⁴. De fait, le plaignant devra apporter la preuve de la mauvaise foi de l'auteur présumé d'actes de dénonciation calomnieuse. Ce régime probatoire, ne peut pour autant être considéré comme faisant nécessairement obstacle à l'effectivité du droit dont dispose le salarié de dénoncer des agissements de harcèlement moral.

441.Largement bridée dans l'expression de sa souffrance, en particulier au sein de la fonction publique, alors même que des droits lui sont reconnus, la victime de harcèlement peut-elle alors se tourner vers le pouvoir de sanction dont dispose l'employeur, afin de voir l'auteur de tels faits, « payer » pour les souffrances ainsi infligées ?

¹⁴⁵² Cass. 1^{re} civ., 28 sept. 2016, n° 15-21.823, prec.

¹⁴⁵³ *Ibid.*

¹⁴⁵⁴ L. de Montavalon, *Dénonciation de faits de harcèlement moral : la protection du salarié étendue au cas de poursuites pour diffamation*, Cah. Lamy, CE, 1er nov. 2016, n°164., A. Bonnet, *Harcèlement moral Immunité du salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral : du code du travail à l'infraction pénale*, comm. sous Cass. 1^{re} civ. 28 sept. 2016, JSL, 4 nov. 2016, n°419.

442. Alors même que les textes définissant le harcèlement se sont attachés à protéger la dénonciation faite par la victime ou le témoin de tels actes, le chevauchement et la confrontation de ces dispositions à d'autres règles applicables en droit du travail et tout particulièrement en droit de la fonction publique, démontrent que juridiquement ce régime souffre de nombre de failles et d'exceptions.

La parole de l'agent public se trouve particulièrement affectée par les règles inhérentes au statut, davantage contraignante pour lui que ne le sont les règles régissant le contrat de travail.

La victime peut-elle néanmoins trouver, dans le pouvoir disciplinaire dont l'employeur est titulaire, une issue à sa situation ?

Chapitre 2. Un pouvoir disciplinaire souffrant d'un manque d'efficacité

443. En présence de harcèlement, la saisine du juge n'est pas la première voie que va spontanément choisir la victime, afin de tenter de s'extraire de la situation dans laquelle elle se trouve. En effet, le salarié ou l'agent public, va, dans un premier temps, être tenté d'utiliser les moyens internes à l'entreprise ou à l'administration, afin de trouver une issue à la situation à laquelle il est confronté.

444. Le pouvoir disciplinaire (section 1), présent dans la sphère privée ou publique, va être le premier levier d'action que la victime peut espérer voir mis en œuvre par sa hiérarchie. Or, elle va très vite être confrontée à une forme d'inertie interne, liée, à la fois au manque d'objectivité dont souffrent les procédures actionnées intra-entreprises ou intra-administration, mais également, aux dérives du pouvoir hiérarchique et du pouvoir politique que le harcèlement met en exergue (Section 2).

Section 1. *Le pouvoir disciplinaire en question*

445. La Cour de cassation, a eu l'occasion de préciser que la sanction disciplinaire est celle dépassant la simple observation verbale de l'employeur à la suite d'agissements fautifs d'un salarié¹⁴⁵⁵.

446. Il est à ce titre certain, que des faits de harcèlement, constituent une faute, qui bien que pénalement sanctionnée, n'en demeure pas moins disciplinaire (§I), et doit conduire inévitablement l'employeur, du moins en théorie, à prononcer des sanctions à l'encontre de l'auteur des agissements incriminés (§II).

§I. *Le harcèlement en tant que faute*

447. L'article L. 1331-1 du code du travail, traite incidemment de cette faute, à travers la sanction disciplinaire. Cette dernière, qui n'a jamais bénéficié d'une énumération exhaustive, résulte d'une mesure qui affecte la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. Parmi les sanctions disciplinaires les plus fréquentes, on trouve l'avertissement, la mise à pied, le déplacement d'office, la rétrogradation, s'agissant de l'entreprise, alors que dans la sphère publique, le blâme, la rétrogradation, la révocation, ou la mise à la retraite d'office sont fréquemment énoncés.

448. Si le règlement intérieur¹⁴⁵⁶ contient au sein de la sphère privée, nombre de règles concernant la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur, en droit de la fonction publique ce sont bien plus des dispositions décrétales qui les déclinent.

449. Pour autant, et avant le prononcé d'une sanction, il est nécessaire que l'employeur constate et établisse la faute, dont la nature est à la fois disciplinaire (A), mais également professionnelle (B), et qui doit ainsi, lui permettre d'user de son pouvoir disciplinaire en toute légalité, la sanction prononcée étant supposée proportionnée aux faits incriminés.

A. Le harcèlement : une faute disciplinaire

¹⁴⁵⁵Cass. soc. 4 mars 2003, n° 00-46.742.

¹⁴⁵⁶C. trav. art. L. 1321-1.

450. Le harcèlement constitue une faute disciplinaire distincte par nature de la faute pénale (a), mais pouvant être influencée par les décisions rendues par le juge pénal qui ont généralement autorité de la chose jugée (b).

a. Le harcèlement une faute disciplinaire définie par les textes

451. Les dispositions contenues au sein du code du travail, relatives tant au harcèlement sexuel que moral, qualifient indirectement de tels agissements de fautes disciplinaires, susceptibles d'une sanction disciplinaire. En effet l'article L. 1152-5, énonce que « [t]out salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire. », l'article L. 1153-6, ajoute en matière de harcèlement sexuel, que « [t]out salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. ». L'article 6 de la loi *Le Pors*, applicable en matière de discrimination, l'article 6 *ter*, et 6 *quinquies*, applicables respectivement, en matière de harcèlement sexuel et moral, établissent également la nature disciplinaire de tels agissements.

452. Ainsi, que l'on se place sur le terrain du droit public ou du droit privé c'est de manière implicite que le législateur a qualifié de « disciplinaire » la faute incarnée par de tels actes, en évoquant le risque auquel s'expose leur auteur. Pour autant, l'employeur, qu'il soit public ou privé, sera dans un premier temps, seul juge de la qualification juridique des faits et, *in fine*, de l'appréciation de cette faute. Alors même qu'il est établi que « lorsqu'un salarié se livre à des agissements de harcèlement moral, il commet incontestablement une faute »¹⁴⁵⁷, il n'en demeure pas moins que l'autorité investie du pouvoir disciplinaire sera de prime abord seule arbitre de la potentielle faute commise. L'employeur décidera ainsi d'infliger ou non, une sanction disciplinaire à l'auteur des faits, suivant sa propre appréciation, quand bien même une faute serait objectivement constituée. Ce n'est qu'en cas de saisine du juge, qu'une appréciation objective de l'incrimination sera réalisée, permettant ainsi de déterminer si la faute justifiait la sanction prononcée, mais également, si la faute commise a été correctement qualifiée par l'autorité détentrice du pouvoir disciplinaire.

453. En effet, en cas de harcèlement, au-delà de l'absence de sanction et ainsi de reconnaissance de faute par l'autorité détentrice du pouvoir disciplinaire, il est également possible, que cette dernière préfère donner une autre qualification juridique aux faits¹⁴⁵⁸. A ce titre, et pendant de nombreuses années, l'administration a fait preuve de « *frilosité terminologique* »¹⁴⁵⁹ lorsqu'elle était confrontée à des agissements constitutifs de harcèlement, refusant souvent de « *se lancer dans l'aventure de la qualification juridique au risque d'être désavouée lors d'un*

¹⁴⁵⁷P. Adam, *Harcèlement moral*, Rép. trav. prec.

¹⁴⁵⁸CAA Marseille, 20 avr. 2010, n° 08MA01974.

¹⁴⁵⁹D. Jean-Pierre, *Harcèlement sexuel, choix de la sanction disciplinaire et contrôle du juge administratif*, comm. sous CE, ass., 13 nov. 2013, n° 347704, Dahan ; JCP A 2013, act. 886, JCP Adm, n° 13, 31 mars 2014, 2093.

contentieux »¹⁴⁶⁰. Des propos grivois et déplacés d'un agent public à l'égard d'un autre agent, ont ainsi pu être considérés comme n'étant pas constitutifs d'un harcèlement sexuel, mais « *n'en étaient pas moins fautifs* »¹⁴⁶¹. Aussi, il est acquis qu'au sein des administrations publiques « *[Il] est plus simple pour l'autorité disciplinaire d'évoquer des faits, de produire des témoignages (ce qui n'est pas une tâche facile en ce domaine) et d'en déduire un manquement aux obligations de la fonction plutôt que de faire entrer les faits dans une catégorie juridique déterminée en les qualifiant de harcèlement sexuel, et ce d'autant plus quand les poursuites pénales ont été classées sans suite* »¹⁴⁶². La sanction disciplinaire, supposant la mise en œuvre par la personne publique d'une procédure contraignante, induit très souvent le recours par cette dernière à d'autres procédés et une qualification des faits distincte.

454. Par ailleurs, la faute disciplinaire a pour objet de sanctionner un manquement à la discipline. Elle réprime un comportement lié aux fonctions et aux obligations imposées¹⁴⁶³. Pour le salarié, elle sera généralement constituée lorsqu'il aura manqué à ses obligations découlant du contrat ou du règlement intérieur. Pour le fonctionnaire, la faute disciplinaire découlera nécessairement d'un manquement à l'une de ses obligations inhérentes au statut. Ainsi le juge administratif affirme que « *[l]a décision par laquelle une autorité administrative inflige, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, une sanction à un agent placé sous ses ordres a pour seul objet de tirer, en vue du bon fonctionnement du service, les conséquences que le comportement de cet agent emporte sur sa situation vis-à-vis de l'Administration* »¹⁴⁶⁴. S'agissant des faits constitutifs d'une faute disciplinaire, la jurisprudence sociale considère que la faute disciplinaire est constituée, lorsque le salarié utilise à des fins privées du matériel mis à disposition par l'entreprise, ou un véhicule de service¹⁴⁶⁵. La faute disciplinaire se distingue donc de la faute pénale, qui a, quant à elle, un objet totalement différent et vise à sanctionner un comportement antisocial et procède, en vertu du principe de légalité des délits et des peines, d'une disposition légale ou réglementaire. Toutefois, certains agissements du salarié ou de l'agent public commis dans le cadre professionnel, peuvent constituer à la fois une infraction pénale et une faute disciplinaire. De même, le salarié ou l'agent qui se voit condamné pénalement pour des faits extra-professionnels, pourra possiblement subir une sanction disciplinaire.

¹⁴⁶⁰ *Ibid.*

¹⁴⁶¹ CAA Marseille, 4 juin 2013, n° 11MA03548.

¹⁴⁶² D. Jean-Pierre, *Harcèlement sexuel, choix de la sanction disciplinaire et contrôle du juge administratif*, prec. Au sujet de : CAA Bordeaux, 14 nov. 2008, n° 06BX02521.

¹⁴⁶³ CE 17 mai 2006, n°268938, *M. Marc B.* : « *La décision par laquelle une autorité administrative inflige, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, une sanction à un agent placé sous ses ordres a pour seul objet de tirer, en vue du bon fonctionnement du service, les conséquences que le comportement de cet agent emporte sur sa situation vis-à-vis de l'Administration* ».

¹⁴⁶⁴ CE 17 mai 2006, n°268938, Lebon ; AJDA 2006. 1072 ; AJDA 2006. 1513, concl. R. Keller ; D. 2006. 1635 ; AJFP 2006. 322.

¹⁴⁶⁵ Cass. soc. 29 janv. 2008, n°06-45.279, RJS 5/2008, n° 511., Cass. soc. 2 juin 2004, n° 03-45.269, Bull. civ. V, n° 152, RJS 8-9/2004, n° 882., Cass. soc. 20 janv. 2004, n° 01-45.598., Cass. soc. 4 oct. 2011, n° 10-18.862, Bull. civ. V, n° 220.

455. Le principe sur lequel repose le droit disciplinaire est celui de l'autonomie¹⁴⁶⁶ au regard du droit pénal. Cette autonomie du disciplinaire tient à ce que les deux catégories de règles ont des objets différents. En droit de la fonction publique, l'article 29 de la loi *Le Pors*¹⁴⁶⁷ affirme l'indépendance des fautes disciplinaires et pénales, en précisant que « *toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale* ». La juridiction sociale considère, pour sa part, que « *les faits reprochés peuvent être appréciés par l'employeur avant même l'intervention de la sanction pénale* »¹⁴⁶⁸. L'indépendance entre faute pénale et faute disciplinaire induit qu'il peut y avoir faute disciplinaire même en l'absence d'infraction pénale constituée¹⁴⁶⁹ et inversement, alors que des faits identiques peuvent constituer à la fois une faute disciplinaire et une faute pénale¹⁴⁷⁰. Il est donc des cas où une faute pénale, n'engendre pas une faute disciplinaire, notamment lorsqu'elle ne générera aucune perturbation pour le service ou ne jettera aucun discrédit sur l'administration employeur. Tel sera le cas par exemple d'un inceste constitutif d'une faute pénale commis par un agent public sur sa fille mineure, qui ne sera pas considéré comme une faute justifiant des poursuites disciplinaires¹⁴⁷¹. A contrario, des faits commis dans la sphère privée et la transcendant, généreront possiblement, une sanction disciplinaire¹⁴⁷². Il en sera ainsi d'agissements constitutifs de harcèlement sexuel, exercés en dehors du temps et du lieu de travail, dès lors qu'ils se sont produits sur une personne avec laquelle l'intéressé était en contact en raison de son travail¹⁴⁷³. Néanmoins, globalement, la haute juridiction judiciaire admet que « *[l]e fait imputé au salarié (en l'occurrence une infraction pénale) relevant de sa vie personnelle ne [peuvent] constituer une faute* »¹⁴⁷⁴. Ainsi, l'indépendance des deux sanctions induit qu'un salarié condamné pénalement, n'est pas automatiquement passible d'une sanction disciplinaire. Pour que ce soit le cas, le fait à l'origine de cette condamnation doit correspondre à un manquement à l'une des obligations découlant du contrat de travail ou du règlement intérieur. Il en ira de même du fonctionnaire pour lequel la faute professionnelle sera constituée, lorsque l'infraction pénale aura été commise pendant ou à l'occasion du service, alors que dans l'hypothèse où les faits reprochés et condamnés pénalement auront été commis en dehors du service, le lien avec ce dernier devra être établi¹⁴⁷⁵.

¹⁴⁶⁶J. Savatier, *Le licenciement pour des faits susceptibles d'incrimination pénale*, Dr. soc. 1991. 626., J. Pralus-Dupuy, *La répression disciplinaire de l'infraction pénale*, RSC 1992. 229 ; *Les tendances contemporaines de la répression disciplinaire*, RSC 2000. 545.

¹⁴⁶⁷Loi n°083-634, du 13 juillet 1983, prec.

¹⁴⁶⁸Cass. soc. 27 fév. 1985, Bull. civ. V, n°90.

¹⁴⁶⁹V. pour ex., CAA Nancy, 8 fév. 1996, *Min. de l'Intérieur c/M. M.*, n°94NC0012, AJFP 1996. 39.

¹⁴⁷⁰V. CE 21 avr. 1937, *Dlle Quesnel*, Lebon 423 ; CE 18 nov. 1988, *Epx Raszewski*, n° 74952, Lebon 416 ; CAA Paris, 20 mai 1997, B., n°96PA00135, AJFP 1997. 34.

¹⁴⁷¹CAA Douai, 28 mai 2008, n°07DA00492, inédit au Lebon ; AJFP 2008. 312, concl. P. Le Garzic.

¹⁴⁷²Cass. sc. 10 déc. 2008, n° 07-41.820, Bull. civ. V, n° 245, Cons. prud'h. Boulogne-Billancourt, 19 nov. 2010, Dr. soc. 2011. 128, note Ray ; JCP S 2010. Actu. 550, note Verkindt., Cass. civ. 1^{re}, 10 avr. 2013, n° 11-19.530, Bull. civ. I, n° 70 ; SSL 22 avr. 2013, n°1581, p. 7, chron. Ray.

¹⁴⁷³Cass. soc. 19 oct. 2011, n° 09-72.672, Bull. civ. V, n° 236.

¹⁴⁷⁴Cass. soc. 26 sept. 2001, RJS 12/01, n° 1413.

¹⁴⁷⁵CAA Douai, 28 mai 2008, n°07DA00492, *M. X. c/ Cne de Tourcoing*.

456. En tout état de cause, une sanction disciplinaire pourra toujours intervenir, alors même qu'il peut ne pas être fait mention de la condamnation au casier judiciaire, comme le précise le juge pénal lorsqu'il souligne « *que la circonstance que le Tribunal correctionnel de Montpellier qui, par jugement du 30 juin 1998, a condamné le requérant [...], aurait prévu l'exclusion de cette condamnation du bulletin n°2 de son casier judiciaire, marquant ainsi, selon le requérant, sa volonté de ne pas compromettre sa carrière de fonctionnaire est sans incidence sur la légalité de l'avis en litige et sur l'appréciation portée par les premiers juges* », et d'ajouter « *qu'en effet, la procédure administrative disciplinaire est indépendante de la procédure pénale, et l'autorité administrative agissant en matière disciplinaire n'est aucunement tenue par l'appréciation portée par le juge judiciaire sur la gravité de l'infraction, mais seulement par l'autorité de la chose jugée des faits établis par la procédure pénale* »¹⁴⁷⁶. De plus, il est avéré que « *[l]'autorité disciplinaire peut être amenée à se prononcer sur des comportements qui, tout en ayant une coloration pénale, apparaissent également comme des manquements disciplinaires. Étant libre de ses qualifications, elle peut le faire alors même que le juge pénal ne s'est pas prononcé, soit parce qu'il n'a pas été saisi, soit parce qu'il n'a pas encore rendu sa décision définitive* »¹⁴⁷⁷. De sorte que l'autorité investie du pouvoir de sanction disciplinaire jouit d'une relative autonomie en la matière.

457. Enfin, il convient de noter que les textes ne font pas obligation au salarié, ou à l'agent sous le coup d'une sanction pénale, d'en informer l'employeur. En effet, il est constant qu'« *[a]ucune disposition du statut des fonctionnaires ne fait obligation à un fonctionnaire territorial, condamné par une juridiction répressive à une peine d'emprisonnement avec sursis, d'en informer la collectivité territoriale qui l'emploie.* » précisant qu'« *[e]n revanche, le ministère de la justice a rappelé à plusieurs reprises l'obligation qui pèse sur les parquets d'aviser les différentes administrations des poursuites pénales engagées et des condamnations définitives prononcées à l'encontre des agents.* »¹⁴⁷⁸. Néanmoins, une limite existe, « *le code de procédure pénale prévo[yant] expressément que si le juge d'instruction rend une ordonnance de mise sous contrôle judiciaire avec l'obligation pour l'agent de ne pas se livrer à certaines activités professionnelles ou sociales, il doit en avertir l'employeur ou l'autorité hiérarchique* »¹⁴⁷⁹. D'autant, que l'agent investit de fonctions d'intérêt général, devra montrer une certaine exemplarité, et en cela, ne pas être sous le coup d'une sanction pénale.

458. Si par principe, sanction pénale et sanction disciplinaire sont, de par leur nature indépendante, il est certain qu'en présence de harcèlement une interaction entre le pénal et le disciplinaire se fait jour, de tels agissements constituant à la fois un délit pénal, mais également une faute disciplinaire.

¹⁴⁷⁶CAA Marseille, 18 janv. 2005, n°00MA00465, *M. Christian X. c/ Cne de Montpellier*.

¹⁴⁷⁷J. Pralus-Dupuy, *La répression disciplinaire de l'infraction pénale*, RSC 1992. 229.

¹⁴⁷⁸JO Sénat Q 25 oct. 2007. p. 1943.

¹⁴⁷⁹*Ibid.*

b.L'influence de l'autorité de la chose jugée au pénal sur les sanctions disciplinaires en cas de harcèlement

459.Le salarié souhaitant contester le bienfondé d'une sanction disciplinaire infligée par son employeur, devra saisir les juridictions civiles, et plus particulièrement le juge prud'homal. La question est alors de savoir si ce dernier aura toute latitude pour apprécier les faits qui lui sont soumis, ou s'il sera possiblement contraint par une décision rendue au pénal pour les mêmes faits. Le même questionnement s'opère s'agissant des juridictions administratives, devant lesquelles l'agent de la fonction publique portera la demande d'annulation d'une sanction disciplinaire infligée par un employeur public.

460.Bien plus, est-on en droit de se demander si l'autorité détentrice du pouvoir disciplinaire sera nécessairement influencée par la décision rendue le juge pénal, ou, si elle conservera toute latitude, pour infliger la sanction souhaitée, voire s'abstiendra de sanctionner ?

461.Si sanctions disciplinaires et sanctions pénales sont par nature indépendantes, les deux actions relevant de domaines juridiques distincts, il est des cas où une telle « étanchéité » tend à se fissurer et laisse entrevoir une influence du pénal sur le disciplinaire, et *de facto*, sur le pouvoir dont dispose l'employeur en la matière. Il est avéré que le droit disciplinaire tend à assurer l'ordre à l'intérieur d'un groupement, alors que le droit pénal vise à protéger les valeurs essentielles de la société. Aussi, le principe d'indépendance et d'autonomie des procédures de répression pénale et disciplinaire, est, en droit de la fonction publique, expressément mentionné à l'article 29 du titre 1er du Statut général précisant que « *toute faute commise par un fonctionnaire [...] l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale* ». Pour autant, un même comportement fautif, commis par un salarié ou un fonctionnaire, peut amener l'autorité hiérarchique à actionner des poursuites pénales contre l'auteur des faits incriminés parallèlement à la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire. La double répression pénale et disciplinaire du travailleur va généralement s'effectuer de façon concomitante, notamment du fait que les autorités compétentes apprécient le comportement du travailleur, respectivement à l'aune des dispositions du code pénal et du droit du travail ou du droit de la fonction publique.

462.Pour rappel, il est traditionnellement admis, que l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil « *s'attache à ce qui a été définitivement, nécessairement et certainement décidé par le juge pénal sur l'existence du fait qui forme la base commune de l'action civile et de l'action pénale, sur sa qualification ainsi que sur la culpabilité de celui à qui le fait est imputé* »¹⁴⁸⁰. L'autorité absolue portera donc, sur ce qui a été jugé quant à « l'existence du fait incriminé », et à « la culpabilité de

¹⁴⁸⁰Cass. 2^e civ., 4 juin 2009, n° 08-11.163 ; Cass. 1^{re} civ., 24 oct. 2012, n° 11-20.442; Bull. civ. I, n° 209 ; JCP G 2012, act. 1193, obs. F. Meuris ; D. 2013, p. 68, note N. Rias ; RTD civ. 2013, p. 87, obs. J. Hauser ; Defrénois 2013, p. 191, obs. J. Massip.

celui auquel le fait est imputé »¹⁴⁸¹, une telle autorité portant nécessairement sur des éléments essentiels de la décision. Pour autant, seuls certains éléments de la décision pénale présentant des caractéristiques particulières, bénéficieront de cette autorité. Par principe, devant le juge civil l'autorité de la chose jugée au pénal découle du prononcé d'une décision des juridictions pénales définitive, statuant sur le fond et devenue irrévocable¹⁴⁸². De plus, l'autorité de la chose jugée au pénal s'impose quant aux constatations de faits matériels et aux déclarations de culpabilité des décisions des juridictions de jugement¹⁴⁸³. Tel sera le cas lorsque la matérialité des faits a été reconnue par le juge pénal, ou lorsque cette matérialité est considérée comme étant inexistante. Ainsi, pour que la décision rendue au pénal s'impose devant la juridiction judiciaire et auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, il convient qu'elle soit revêtue de l'autorité de la chose jugée. Une telle autorité relève des seules énonciations certaines et nécessaires de la décision de condamnation, de relaxe ou d'acquittement¹⁴⁸⁴. Une relaxe ou un acquittement, lesquels sont le constat certain d'un doute¹⁴⁸⁵, dès lors qu'elle ne remet pas en question la matérialité des faits reprochés à l'intéressé, mais se prononce exclusivement sur leur qualification au regard du droit pénal, n'influencent pas le juge civil. La juridiction sociale considère que la « *relaxe prononcée par le juge répressif du seul chef de vol ne privait pas le juge civil du pouvoir d'apprécier les faits de violation du règlement intérieur énoncés par la lettre de licenciement* »¹⁴⁸⁶. De plus, les juridictions sociales ont récemment établi qu'en présence de harcèlement sexuel, la relaxe au pénal ne lie pas le juge civil, dès lors qu'elle est justifiée par le seul motif du défaut d'élément intentionnel¹⁴⁸⁷. Dans le cadre de cette décision, les juges rappellent que « *la caractérisation de faits de harcèlement sexuel en droit du travail, tels que définis à l'article L. 1153-1, 1°, du code du travail, ne suppose pas l'existence d'un élément intentionnel* »¹⁴⁸⁸, aussi, « *le jugement de relaxe du tribunal correctionnel était fondé sur le seul défaut d'élément intentionnel* »¹⁴⁸⁹, d'où il suit que « *la décision du juge pénal, qui s'est borné à constater l'absence d'élément intentionnel, ne privait pas le juge civil de la possibilité de caractériser des faits de harcèlement sexuel de la part de l'employeur* »¹⁴⁹⁰. En effet, en droit du travail et contrairement au droit pénal, en vertu duquel « *il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre* »¹⁴⁹¹, la caractérisation de

¹⁴⁸¹v. not. Cass. 2^e civ. 3 mai 2006, n° 05-11.339, Bull. civ. II, n° 112 ; D. 2006. 1400 ; Cass. civ. 21 mai 2015, n° 14-18.339 P, Dalloz actualité, 9 juin 2015, obs. F. Mélin ; RSC 2015. 679, obs. A. Giudicelli.

¹⁴⁸²V. not. S. Guinchard, F. Ferrand, *Procédure civile*. Droit interne et communautaire, 28e éd., 2006, Dalloz., L. Cadet, E. Jeuland, *Droit judiciaire privé*, 5e éd., 2006, Litec.

¹⁴⁸³CE 12 juill. 1929, *Vesin*.

¹⁴⁸⁴Cass. civ. 26 janv. 1932, DP 1932. 1. 147 ; Cass. civ. 2^e, 9 déc. 1982, rejet : Chambéry, 30 juin 1981, inédit ; Cass. 2^e civ. 3 mai 2006, n°05-11.339, Bull. civ. II, no 112 ; Cass. 2^e civ. 4 juin 2009, n°08-11.163.

¹⁴⁸⁵Cass. 1^{re} civ. 9 juin 1993, n°91-17.387, Bull. civ. I, n° 209 ; Cass. 2^e civ. 8 fév. 2006, n° 05-10.384, inédit ; V. B. Bouloc, *Procédure pénale*, 2008, Précis Dalloz, n°984, parlant de « *la constatation certaine d'une incertitude* ».

¹⁴⁸⁶Cass. soc. 31 mai 2006, n°03-48.224.

¹⁴⁸⁷Cass. soc. 25 mars 2020, n° 18-23.682, Dalloz actualité 6 mai 2020, note C. Couëdel ; Gaz. Pal. 21 juill. 2020, n° 383d5, p. 76, comm. V. Orif.

¹⁴⁸⁸Cass. soc. 25 mars 2020, n° 18-23.682, prec.

¹⁴⁸⁹*Ibid.*

¹⁴⁹⁰*Ibid.*

¹⁴⁹¹C. pén., art. 121-3.

faits de harcèlement sexuel¹⁴⁹², ne suppose pas l'existence d'un élément intentionnel. Aussi, la décision du juge pénal relaxant le prévenu au motif de l'absence de l'élément intentionnel, ne prive pas le juge prud'homal de la possibilité de caractériser des faits de harcèlement sexuel. Désormais la Cour de cassation opère un *distinguo* suivant le motif de la décision de relaxe. Si la relaxe est fondée sur le défaut de matérialité des faits allégués, le principe d'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil s'impose, et interdit au juge prud'homal de considérer que ces faits constituent un harcèlement sexuel au sens du droit du travail¹⁴⁹³. En revanche, lorsque la relaxe est fondée uniquement sur l'absence d'élément intentionnel, le juge prud'homal a la possibilité de considérer que le harcèlement sexuel est établi au regard du code du travail. Dès lors, le juge social a toute latitude pour caractériser des faits de harcèlement sexuel émanant de l'employeur. Cette décision apporte une nuance au principe en vertu duquel, une relaxe au pénal est susceptible de s'imposer au juge prud'homal¹⁴⁹⁴. Les juridictions civiles, affirment par ailleurs, et de manière constante, que le sursis à statuer doit être prononcé lorsque la décision pénale est susceptible d'influer sur la décision civile. En matière de rupture du contrat de travail devant le juge prud'homal, un licenciement fondé sur des faits dont l'existence a été reconnue par le juge pénal, obligera le juge prud'homal à considérer que la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur est pourvue d'une cause réelle et sérieuse¹⁴⁹⁵. Il en ira différemment, si le juge pénal considère que les faits ne sont pas établis, ou s'il a relaxé le prévenu au bénéfice du doute, où dans ce cas, un éventuel licenciement émanant de l'employeur, sera nécessairement déclaré illégitime par le juge prud'homal¹⁴⁹⁶. En tout état de cause, la liberté d'action de l'employeur sera contrainte dans le cas où le juge pénal aura reconnu l'existence matérielle des faits et leur imputabilité au salarié par un jugement devenu définitif. Il en sera de même du juge prud'homal, lequel devra nécessairement tenir compte des appréciations portées par le juge pénal aux faits en présence, dès lors qu'ils relèvent d'un jugement revêtu de l'autorité de la chose jugée.

463.L'autorité de la chose jugée au pénal sur le juge administratif ne va également concerner que la constatation de l'existence matérielle des faits, s'imposant tant à l'auteur de la sanction administrative, qu'au juge chargé de la contrôler¹⁴⁹⁷. En revanche, « *la même autorité ne saurait s'attacher aux motifs d'un jugement de relaxe tiré de ce que les faits reprochés à l'accusé ne sont pas établis ou qu'un doute subsiste sur leur réalité* »¹⁴⁹⁸. En pareil cas, il appartient à l'autorité administrative d'apprécier si la matérialité des faits est avérée et dans l'affirmative, s'ils justifient

¹⁴⁹²C. trav., art. L. 1153- 1, 1.

¹⁴⁹³Cass. soc. 20 mars 1997, n° 94-41.918 P:RJS 1997. 347, n° 530 ; CSB 1997. 171, A. 33 ; Cass. soc. 3 nov. 2005, n° 03-46.839 P : D. 2005. IR 2826 : la matérialité des faits de harcèlement sexuel et la culpabilité de celui auquel ils étaient imputés n'étant pas établies

¹⁴⁹⁴V. not. Cass. soc. 6 mars 2019, n° 17-24.701.

¹⁴⁹⁵Cass. soc. 13 juin 2001, n° 99-41.102.

¹⁴⁹⁶Cass. soc. 12 janv. 2012, n° 10-19.611.

¹⁴⁹⁷CE, 14 juin 1991, n° 107365, *Assoc. Radio Solidarité* ; Lebon, p. 232 ; RFDA 1992, p. 1016, note Autin ; JCP G 1991, IV, p. 378 ;

¹⁴⁹⁸CE, 23 mars 2009, n° 313519, *Marquardt*. – V. not. E. Breen, *L'autorité de la chose jugée au pénal sur l'administratif* :RDP 2004, p. 1593

l'infliction d'une sanction administrative. Ainsi, dans le cas où le juge pénal a prononcé une relaxe au motif que les faits reprochés n'étaient pas établis ou qu'il existait un doute sur leur réalité, l'administration pourra néanmoins prononcer une sanction disciplinaire, dès lors qu'elle détermine la réalité des faits pour lesquels elle la prononce¹⁴⁹⁹. *De facto*, la constatation de l'existence de l'infraction, ne s'impose à l'employeur que dans la mesure où elle résulte d'un arrêt ou d'un jugement passé en force de chose jugée¹⁵⁰⁰, une décision de relaxe lui laissant, du fait du doute qu'elle confirme, une certaine marge de manœuvre. Comme le précise certains auteurs « *le droit disciplinaire ne transpose pas strictement les règles pénales à sa sphère, l'esprit du droit criminel influence l'action réprimante de l'administration tant au niveau des principes de fond que de procédure* »¹⁵⁰¹. Par ailleurs, les ordonnances et arrêts de non-lieu des juridictions d'instruction n'ayant comme unique objet que d'abandonner une action judiciaire pour des motifs qui ne tiennent pas à la culpabilité de l'individu poursuivi, permettront à l'employeur de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre de l'agent ayant bénéficié d'un tel non-lieu¹⁵⁰². Il en ira de même du classement sans suite n'ayant pas autorité de la chose jugée, laissant ainsi à l'employeur une certaine liberté pour apprécier les faits, et éventuellement sanctionner disciplinairement l'agent¹⁵⁰³. Néanmoins, un agent relaxé au bénéfice du doute, pourra malgré tout être sanctionné disciplinairement¹⁵⁰⁴, tout comme un agent simplement relaxé du fait de l'absence de remise en cause de la matérialité des faits reprochés¹⁵⁰⁵. Enfin, un acquittement lié à l'absence de qualification pénale des faits, n'interdit pas à l'autorité disciplinaire, de qualifier ceux-ci de fautes disciplinaires¹⁵⁰⁶. En effet, il est établi de longue date que « *l'autorité de la chose jugée en matière criminelle ne s'attache qu'aux décisions des juridictions de jugement qui sont définitives et statuent sur le fond de l'action publique* »¹⁵⁰⁷. Avant que n'intervienne cette décision, avait déjà été affirmé que « *quelque caractère constitutionnel qu'ait la règle de la séparation des pouvoirs, la règle de la chose jugée ne tient pas moins aux fondements mêmes de l'ordre juridique surtout quand, dans l'intérêt de la paix sociale, elle a pour but de maintenir le crédit et l'autorité qui doivent s'attacher aux constatations et aux décisions du juge répressif, dont la juridiction, d'après la règle bien connue, tient celle du juge civil en état. Nous croyons donc que, dans la mesure où il y a effectivement chose jugée, c'est-à-dire sur les faits qui servent de soutien nécessaire à la décision, qui la justifient et qui en sont inséparables, tout débat judiciaire est clos. Et le rôle de l'autre juge, devant lequel s'ouvre un litige dont la solution dépend de ces faits, n'est que de les tenir pour acquis et d'en tenir tel compte de*

¹⁴⁹⁹CAA Nancy, 8 nov. 2012, n°12NC00057, Mme Véronique A.

¹⁵⁰⁰CAA Paris, 11 oct. 2006, n°03PA01078, inédit au Lebon.

¹⁵⁰¹E. Massat, *Servir et discipliner. Essai sur les relations des usagers aux services publics*, 2006, coll. Logiques juridiques, L'Harmattan, p. 81

¹⁵⁰²CE 19 nov. 1955, Dupoux, Lebon 552 – CE 27 juill. 1987, Frantz, Dr. adm. 1987, n°509.

¹⁵⁰³TA Bordeaux, 29 fév. 1996, S. c/Cne de Bordeaux, nos 9201565 ; 9201816, 9201987, AJFP 1996. 41.

¹⁵⁰⁴CE 30 sept. 1960, *Secr. d'Ét. aux Finances et aux Affaires économiques c/Sieur Lebeau*, Lebon 506 – CE 25 sept. 1987, *min. de l'Intérieur c/Raioho*, n° 76348, inédit au Lebon.

¹⁵⁰⁵CE, sect., 6 déc. 2002, *Stilinovic*, n° 237518, inédit au Lebon ; AJDA 2003. 1334.

¹⁵⁰⁶CE 21 juin 1972, *Le Roy*, n° 82626, Lebon 175.

¹⁵⁰⁷CE 4 nov. 1949, *Patrolin*, Lebon 459 ; CE. ass., 5 mai 1976, *Lerquemain*, Lebon 229, concl. G. Guillaume.

droit d'après les autres faits qu'il constate »¹⁵⁰⁸. De sorte que l'autorité de la chose jugée au pénal sur l'administratif repose avant tout sur les constatations de fait retenues par les juges répressifs et qui sont le support nécessaire du dispositif d'un jugement devenu définitif.

464. Néanmoins, l'autorité disciplinaire est légitime à attendre le jugement pénal avant d'engager une sanction disciplinaire¹⁵⁰⁹. Ainsi, une décision de radiation des cadres ne pourra pas intervenir, tant que la condamnation pénale n'est pas devenue définitive, étant établi que l'autorité administrative « *ne peut légalement, s'agissant d'un agent en activité, prononcer directement sa radiation des cadres au motif que les mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire seraient incompatibles avec l'exercice des fonctions* »¹⁵¹⁰. Elle doit, le cas échéant, « *engager une procédure disciplinaire pour les faits ayant donné lieu à la condamnation pénale mentionnée au casier judiciaire de l'agent et, si cette procédure disciplinaire se conclut par une sanction mettant fin à ses fonctions de manière définitive, de prononcer sa radiation des cadres par voie de conséquence* ». L'autorité administrative peut également infliger une sanction disciplinaire sans attendre l'intervention d'une décision pénale relative aux mêmes faits - les deux procédures étant indépendantes¹⁵¹¹ -. Néanmoins, le Conseil d'État considère que lorsque la collectivité décide de différer sa décision, jusqu'à ce que le pénal ait statué, elle devra tenir compte des éléments recueillis, notamment des expertises données dans le cadre de cette procédure¹⁵¹². La décision judiciaire devant être définitive, l'administration se doit d'attendre que les délais d'appel se soient écoulés avant de procéder à une telle radiation¹⁵¹³, qui ne pourra intervenir sans décision préalable¹⁵¹⁴. A contrario, lorsque le juge pénal aura reconnu, dans un jugement devenu définitif, que les faits reprochés à l'agent étaient établis et qu'il l'aura déclaré coupable de ces faits, ces constatations s'imposeront à l'administration comme au juge administratif¹⁵¹⁵. En pareille situation, l'administration sera totalement liée et contrainte par la décision rendue par le juge pénal et les faits sur lesquels elle doit se prononcer. De plus, « *l'exercice par l'employeur de son pouvoir disciplinaire ne méconnaît pas le principe de la présomption d'innocence lorsque l'employeur prononce une sanction pour des faits identiques à ceux visés par la procédure pénale* »¹⁵¹⁶. Une question prioritaire de constitutionnalité¹⁵¹⁷ (QPC), précise que ne

¹⁵⁰⁸CE sect. 12 juill. 1929 *Vesin*, Lebon 716, concl. Latournerie, note M. Waline.

¹⁵⁰⁹CE 13 déc. 1968, *min. de l'Économie et des Finances c/Gomard*, n°72443, Lebon ; AJDA 1969. 368.

¹⁵¹⁰CE 18 oct. 2018, n°412845.

¹⁵¹¹CAA Douai, 29 déc. 2005, n° 04DA00315, inédit au Lebon – CAA Paris, 2 oct. 2007, n°06PA03333, inédit au Lebon - « *l'autorité investie du pouvoir disciplinaire ne méconnaît pas le principe de la présomption d'innocence en prononçant une sanction sans attendre que les juridictions répressives aient définitivement statué* », CE 27 mai 2009, *Hontang*, n° 310493, Lebon ; AJDA 2009. 1070.

¹⁵¹²CE 27 juill. 2009, *ministre de l'Éducation nationale*, n° 313588.

¹⁵¹³CAA Lyon, 26 fév. 2008, n°05LY01618, *M. Gabriel X. c/ Direction des douanes et droits indirects*.

¹⁵¹⁴CE 18 oct. 2018, n°412845, prec. Lebon T. ; AJDA 2018. 2044 ; AJCT 2019. 55, obs. T. Huige; JCP Adm. 2018, Actu. n° 819.

¹⁵¹⁵CAA Bordeaux, 23 juin 2009, *M. Mario Catharinus Jan X*, n°08BX02043.

¹⁵¹⁶Cass. soc. 13 déc. 2017, n°16-17.193, Dr. soc. 2018. 299, obs. J. Mouly; RDT 2018. 416, obs. F. Desprez et V. Orif., C. Mathieu, *La place de la présomption d'innocence en droit disciplinaire*, RDT 2018. 278.

¹⁵¹⁷Cons. Const. QPC, 17 mai 2019, n°2019-783.

sera pas considéré comme contraire à la règle *non bis in idem*, le fait qu'un agent soit sanctionné à la fois par une sanction pénale et une sanction disciplinaire, à la condition que ce cumul respecte le principe de proportionnalité, ce qui implique pour les sanctions de même nature, que leur montant global ne dépasse pas le montant le plus élevé de l'une des sanctions encourues¹⁵¹⁸.

465. Néanmoins, au-delà de l'indépendance toute relative, existant entre faute pénale et faute disciplinaire, la nature nécessairement fautive du harcèlement commis dans la sphère travail, induit que celui-ci, présente les caractéristiques d'une faute professionnelle.

B. Le harcèlement une faute professionnelle

466. La faute disciplinaire constitue nécessairement une faute de nature professionnelle (a), dont la gravité sera caractérisée par le juge (b).

a. La faute disciplinaire une faute de nature professionnelle

467. Pour reprendre la définition classique du professeur Marcel Planiol, la faute est « *un manquement à une obligation préexistante* »¹⁵¹⁹. Il ne peut, par principe, y avoir sanction disciplinaire prononcée à l'encontre d'un salarié, que si les faits reprochés constituent des manquements aux obligations professionnelles, voire aux obligations nées du contrat de travail¹⁵²⁰. Il en va ainsi de faits constitutifs de harcèlement sexuel, exercés en dehors du temps et du lieu de travail, mais s'étant produit à l'encontre de personnes avec lesquelles l'intéressé était en contact en raison de son travail¹⁵²¹. Il est avéré, qu'en droit du travail, le juge s'attachera à effectuer un distinguo entre la sphère privée, qualifiée de personnelle et la sphère du travail, afin de déterminer la typologie de la faute commise par un salarié. Auparavant, la notion d'intérêt de l'entreprise prévalait, la sanction étant alors fondée dès lors que le salarié portait préjudice à l'entreprise, l'intérêt de celle-ci étant largement entendu¹⁵²². Aujourd'hui, une sanction disciplinaire ne pourra être infligée à un salarié pour des faits relevant de sa vie personnelle, que s'ils constituent « *un manquement de l'intéressé à ses obligations découlant du contrat*

¹⁵¹⁸ Cons. const. 28 juill. 1989, n° 89-260 DC. – Cons. const. 17 janv. 2013, n° 2012-289 QPC. – Cons. const. 24 oct. 2014, n° 2014-423 QPC.

¹⁵¹⁹ M. Planiol, *Traité élémentaire de droit civil*, T. II, 3e éd., n°947.

¹⁵²⁰ Une sanction disciplinaire ne peut être prise contre un salarié pour des faits relevant de sa vie personnelle que s'ils constituent « *un manquement de l'intéressé à ses obligations découlant du contrat* » - Cass. soc. 3 mai 2011, n° 09-67.464, Bull. civ. V, n°105 ; JCP 2011. 1275, note Mouly ; JCP S 2011, n° 1312, note Corrigan-Carsin. – V. déjà CE 15 déc. 2010, n°316856, RDT 2011. 99, concl. Dumortier; RDT 2011. 116, note Adam. – Cass. soc. 23 juin 2009, n°07-45.256, Bull. civ. V, n°160, RDT 2009. 657, obs. Mathieu-Géniaut.

¹⁵²¹ Cass. soc. 19 oct. 2011, n°09-72.672, Bull. civ. V, n°236.

¹⁵²² Cass. soc. 22 fév. 1961, inf. chef entr. 1961. 939.

»¹⁵²³. En cela, les juridictions judiciaires ont abandonné, dans le cadre d'un arrêt de principe¹⁵²⁴, une doctrine qui prévalait jusqu'à il y a peu, et suivant laquelle l'immunité disciplinaire du salarié pour un comportement relevant de sa vie personnelle, cédait, lorsque les actes commis causaient un trouble caractérisé au sein de l'entreprise¹⁵²⁵. La jurisprudence tend ainsi à circonscrire davantage le domaine de la faute du salarié, intervenue en dehors de l'entreprise. Encore faut-il que « *l'on soit en présence d'un vrai fait de vie personnelle.* »¹⁵²⁶.

468. En droit public, eu égard aux obligations statutaires, ainsi qu'au nécessaire respect des règles déontologiques applicables, le fonctionnaire est tenu, même en dehors du service, à un comportement exemplaire. En cela, l'agent public est passible de sanctions disciplinaires pour des actes commis dans le cadre de sa vie privée, mais causant un préjudice à l'administration. Pour autant, la nature professionnelle d'actes de harcèlement commis sur le lieu de travail, pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci, avec les moyens fournis par le service, ne fera guère de doute. En se référant à l'article 29, de la loi *Le Pors*¹⁵²⁷, on note que le législateur a qualifié la faute professionnelle de manière induite, à travers la détermination du champ d'intervention de la sanction disciplinaire : « *[t]oute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale* ». La sanction disciplinaire, qui vise à condamner un comportement professionnel, ne concernera donc que des manquements à des obligations professionnelles, ou à des faits qui à tout le moins ne sont pas dépourvus de tout lien avec le service. Il est donc avéré que constitue une faute disciplinaire, tout manquement d'un agent, à ses obligations professionnelles, en lien avec l'exercice de ses fonctions¹⁵²⁸, une telle qualification permettant de circonscrire les règles applicables, et, *in fine*, le régime juridique dont relèvent les faits en présence. Le harcèlement commis sur le lieu du travail est donc nécessairement une faute de nature professionnelle ici aussi.

b. La gravité de la faute appréciée par le juge

469. Le fait pour un agent ou un salarié de s'être livré à des actes de harcèlement, constitue indubitablement une faute, dont la gravité devrait générer une sanction proportionnée aux faits en présence. En ce sens, la question qui se pose à travers la

¹⁵²³Cass. soc. 3 mai 2011, n° 09-67.464, Bull. civ. V, n° 105 ; JCP 2011. 1275, note Mouly ; JCP S 2011, n° 1312, note Corrigan-Carsin., V. CE 15 déc. 2010, n° 316856, RDT 2011. 99, concl. Dumortier ; RDT 2011. 116, note Adam., Cass. soc. 23 juin 2009, n° 07-45.256, Bull. civ. V, n° 160, RDT 2009. 657, obs. Mathieu-Géniaut

¹⁵²⁴Cass., ch. mixte, 18 mai 2007, n° 05-40.803, RDT 2007. 527, obs. Aubert-Montpeyssen ; D. 2007. 2137, note Mouly ; JCP S 2007, n° 1538, note Barège et Bossu ; JCP 2007. II. 10129, note Loiseau.

¹⁵²⁵Cass. soc. 30 nov. 2005, n° 04-41.206, Bull. civ. V, no 343.

¹⁵²⁶E. Fortis, *Vie personnelle, vie professionnelle et responsabilités pénales*, Droit social 2004. 40.

¹⁵²⁷Loi du 13 juillet 1983, n° 83-634, prec.

¹⁵²⁸CE 9 déc. 2009, n° 312483., CE 12 janv. 2011, n° 338461., CE 21 juin 2000, n° 179218., CE 21 juin 2000, n° 196708.

notion de gravité de la faute analysée en tant que faute grave ou faute lourde par le juge du travail, est celle de savoir si la faute, commise par le salarié, matérialisée par des actes de harcèlement, justifie une sanction exemplaire telle que son éviction immédiate de l'entreprise.

470.L'importance de la faute revêt une connotation toute particulière devant le juge judiciaire, dès lors que l'autorité détentrice du pouvoir disciplinaire se doit de justifier le prononcé de sanctions comme un licenciement. Ainsi, le juge judiciaire fait le distinguo entre faute lourde et faute grave, laquelle, pour être caractérisée, induit que le grief reproché revête trois aspects. Il doit tout d'abord s'agir « *d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié* »¹⁵²⁹, pouvant résulter d'un acte isolé ou d'une accumulation de plusieurs manquements, qui, s'ils étaient pris isolements, ne seraient pas nécessairement gravement fautifs. Les faits incriminés doivent constituer « *une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis* »¹⁵³⁰. Enfin, le fait reproché ou l'ensemble des faits reprochés, doit être d'une « *importance telle qu'il rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis* »¹⁵³¹. Dans une décision de 2007 la haute juridiction judiciaire a rappelé la définition de la faute grave, précisant qu'elle était celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et qu'elle pouvait seule justifier une mise à pied conservatoire¹⁵³². La qualification de faute grave ne peut être retenue « *que si l'employeur a prononcé une rupture immédiate du contrat de travail* »¹⁵³³, et induit pour le salarié, la perte de son droit à préavis et de son indemnité de licenciement. Les juges du Quai de l'Horloge exercent un « *contrôle léger de qualification apportées aux faits* »¹⁵³⁴, les juges du fond tout en disposant d'une grande latitude pour caractériser la faute grave, se doivent d'examiner les circonstances de la commission des faits et leurs conséquences¹⁵³⁵, sous peine de commettre une erreur manifeste de qualification¹⁵³⁶. En tout état de cause, un licenciement « *prononcé pour faute grave présente un caractère disciplinaire ; seul un fait fautif p[ouvant] le justifier* »¹⁵³⁷.

471.S'agissant de la faute lourde, elle est caractérisée par « *une intention de nuire du salarié vis-à-vis de l'employeur ou de l'entreprise* »¹⁵³⁸. Elle correspond à une situation tout à fait exceptionnelle, induisant la volonté délibérée de son auteur de causer un dommage à l'employeur, et est assimilée à la faute dolosive du droit de la responsabilité civile. Comme pour la faute grave, la Cour de cassation exerce un

¹⁵²⁹Cass. soc. 26 fév. 1991, Bull. civ. V, n°97.

¹⁵³⁰Cass. prec.

¹⁵³¹Ibid.

¹⁵³²Cass. soc. 27 sept. 2007, n° 06-43.867, D. 2007. AJ 2538; RJS 12/2007, n°1261.

¹⁵³³Cass. soc. 21 nov. 2000, Bull. civ. V, n°385.

¹⁵³⁴v. note explicative sous Cass. ass. plén., 23 oct. 2015, n° 13-25.279, www.courdecassation.fr.

¹⁵³⁵Cass. soc. 23 nov. 1994, Bull. civ. V, n° 307- Cass. soc. 17 déc. 1987, Bull. civ. V, n° 744.

¹⁵³⁶Cass. soc. 12 déc. 1985, Bull. civ. V, n° 610, D. 1986.120, note J. Boré.

¹⁵³⁷Cass. soc. 23 janv. 2001, n° 98-44.843, 98-45.287, 98-45.318, Bull. civ. V, n°19.

¹⁵³⁸Cass. soc. 29 nov. 1990, Bull. civ. V, n° 599, D. 1991.190, obs. J. Pélissier ; V. aussi G. Couturier, *La faute lourde du salarié*, Dr. soc. 1991.105 – Cass. soc. 8 fév. 2017, n° 15-21.064, RDT 2017. 264, obs. P. Adam ; Dalloz actualité, 3 mars 2017, obs. Cortot.

contrôle de qualification sur la faute lourde, les juges du fond reconnaissant l'existence d'une telle faute, sans nécessairement rechercher et caractériser l'intention de nuire¹⁵³⁹. La qualification de faute lourde emporte de graves conséquences pour le salarié, lequel perd tout droit au préavis, à l'indemnité de licenciement, et, jusqu'à il y a peu, à l'indemnité compensatrice de congés payés¹⁵⁴⁰. Or, depuis l'intervention du Conseil constitutionnel dans le cadre d'une décision du 2 mars 2016, faisant suite à une question prioritaire de constitutionnalité¹⁵⁴¹, la faute lourde ne prive plus le travailleur de ladite indemnité¹⁵⁴². Pour autant, l'intérêt que l'on peut trouver dans la caractérisation d'une faute, en faute lourde, réside notamment dans la possibilité offerte à l'employeur de rechercher la responsabilité civile de son auteur¹⁵⁴³. Principe d'origine prétorienne, figurant dans les décisions sous la formule : « *vu le principe selon lequel la responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde* »¹⁵⁴⁴, une telle faute permet, *in fine*, à l'employeur de combattre une forme d'immunité du salarié sur ce point. Ainsi, le degré de gravité de la faute permettra à l'autorité détentrice du pouvoir disciplinaire de justifier la gravité de la sanction infligée. En présence de harcèlement, le juge judiciaire, a, sauf, rares cas¹⁵⁴⁵, exclu la qualification de faute lourde¹⁵⁴⁶, pour y préférer celle de faute grave¹⁵⁴⁷. Une telle qualification est opérée par le juge du travail, dans le cadre d'une appréciation *in concreto*, d'aucuns affirmant alors très justement, que « *la prise en considération du contexte des faits incriminés apparaît comme une donnée judiciaire fondamentale* »¹⁵⁴⁸. De manière exceptionnelle, la Cour de cassation qualifie certaines situations de faute grave¹⁵⁴⁹ dans le cadre d'une appréciation *in abstracto*. Ainsi, en 2002¹⁵⁵⁰, le juge du Quai de l'Horloge a précisé que des agissements de harcèlement sexuel dont s'était rendu coupable un salarié, constituaient « *nécessairement une faute grave* ». Admettant qu'en présence de harcèlement la faute grave puisse être caractérisée¹⁵⁵¹, la haute juridiction va également souligner que « *la cour d'appel qui a relevé qu'un salarié avait une attitude irrespectueuse et despotique à l'égard de son équipe, ce qui caractérisait un*

¹⁵³⁹ Cass. soc. 6 juill. 1999, Bull. civ. V, n° 326.

¹⁵⁴⁰ C. trav., art. L. 223-14, avant QPC du 2 mars 2016.

¹⁵⁴¹ Cass. soc. 2 déc. 2015, n° 15-19.597.

¹⁵⁴² Cons. const. 2 mars 2016, n° 2015-523 QPC, Dalloz actualité, 3 mars 2016, obs. C. Fleuriot ; D. 2016. 547 ; D. 2016. 807, obs. P. Lokiec et J. Porta ; Dr. soc. 2016. 475, obs. J. Mouly ; RDT 2016. 352, obs. M. Véricel.

¹⁵⁴³ Cass. soc. 11 avr. 1996, Bull. civ. V, n° 152 ; 5 déc. 1996, *ibid.* V, n° 424.

¹⁵⁴⁴ Cass. soc. 21 oct. 2008, n° 07-40.809, D. 2008. 2800 ; RDT 2009. 112, obs. G. Pignarre.

¹⁵⁴⁵ V. pour ex. CA Nancy, 10 oct. 2007, RG n° 04/02735.

¹⁵⁴⁶ Cass. soc. 4 juill. 2006, n° 04-47.758. – CA Chambéry, 29 mars 2007, RG n° 05/02332.

¹⁵⁴⁷ CA Chambéry, 21 juin 1994, n°1993/01208. – CA Rennes, 12 juin 1997, inédit. – Paris, 26 juin 1997, n° 1996/30458. – CA Dijon, 26 nov. 1998, n°1997/02735. – CA Dijon, 29 juin 1999, n°1998/01545. – CA Besançon, 27 juin 2000, n°1999/01016 ; V. cep., CA Toulouse, 12 déc. 1997, n°1996/03838 [Les juges rejettent la qualification de faute grave au motif que seules des pressions pouvaient être retenues à la charge du harceleur, à l'exclusion de tout ordre, menace ou contrainte].

¹⁵⁴⁸ C. Marraud, *Le licenciement pour faute*, in La rupture du contrat de travail en droits français et allemand, ss. la dir. de Marraud, Kessler et Géa, 2000, PU de Strasbourg, p. 78 s.

¹⁵⁴⁹ Cass. soc. 2 juin 2004, n°03-45.269, RJS 8-9/2004, n°882.

¹⁵⁵⁰ Cass. soc. 5 mars 2002, n°00-40.717, Bull. civ. V, n°83 ; D. 2002. 2092, obs. Paulin. – V. aussi Cass. soc. 24 sept. 2008, n°06-46.517.

¹⁵⁵¹ V. en ce sens Cass. soc. 28 juin 2006, n° 05-40.990, RJS 11/2006, n° 1144.

*harcèlement à l'égard de salariés et portait préjudice au bon fonctionnement de la société, a pu en déduire que tels agissements étaient constitutifs d'une faute grave et rendaient impossible le maintien du salarié dans l'entreprise »¹⁵⁵². Néanmoins, une telle appréciation paraît fluctuante, suivant que le juge a à connaître des actes de harcèlement sexuel ou moral. Ainsi, en 2014, la Cour de Cassation affirme que « l'obligation faite à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser les agissements de harcèlement moral n'implique pas par elle-même la rupture immédiate du contrat de travail d'un salarié à l'origine d'une situation susceptible de caractériser ou dégénérer en harcèlement moral »¹⁵⁵³. La Cour confirme ici une position adoptée, quelque temps auparavant, lorsqu'elle reconnaît le comportement de l'employeur comme constituant une circonstance atténuante d'agissements constitutifs de harcèlement moral, au motif que l'harcéleur « était lui-même victime de harcèlement moral et que l'employeur, alerté à plusieurs reprises sur cette situation, ne l'avait pas sensibilisé à la difficulté d'exercice de ses fonctions »¹⁵⁵⁴. Ici, les juges apportent une atténuation significative à des actes de harcèlement moral, considérant qu'ils sont susceptibles de ne constituer qu'une faute simple. S'il est vrai qu'en l'espèce, le harcèlement n'a pas été caractérisé, il convient néanmoins de souligner, d'une part, que la Cour applique un régime distinct entre harcèlement moral et harcèlement sexuel, mais surtout qu'elle amenuise nécessairement les conséquences de tels agissements vis-à-vis de l'auteur des faits. Or, des actes de harcèlement moral semblent tout aussi graves et répréhensibles que des actes de harcèlement sexuel, d'autant que « [l]e harcèlement moral constitue une faute d'une extrême gravité puisqu'il porte directement atteinte au principe du droit à la dignité des salariés sur le lieu de travail »¹⁵⁵⁵, l'atteinte à la personne et à sa dignité étant, *in fine*, tout aussi conséquente. Ce différentiel d'appréciation du degré de la faute commise suivant la nature du harcèlement est difficilement acceptable, eu égard aux conséquences dramatiques que chaque harcèlement peut générer pour la personne qui en est victime. N'est-il pas du devoir de l'employeur, à l'égard de la collectivité de travail, d'évincer alors immédiatement celui qui porte ainsi atteinte à la dignité des salariés¹⁵⁵⁶ ? Ce point de vue est d'autant plus questionnant, qu'en matière de harcèlement sexuel, une « tolérance passive » de la part de l'autorité hiérarchique, vis-à-vis d'un salarié, qui se livrerait à de tels agissements, pouvant être qualifiée de « passive complicité »¹⁵⁵⁷, caractérise par ailleurs une faute grave qu'elle qu'elle ait pu être l'attitude de l'employeur¹⁵⁵⁸. En tout état de cause, la caractérisation de la faute,*

¹⁵⁵²Cass. soc. 21 nov. 2012, n° 11-19.767. – Cass. soc. 29 fév. 2012, n°10-16.846 : la faute grave est retenue malgré l'ancienneté de la salariée. – Cas. soc. 7 juin 2011, n° 09-43.113 : faute grave malgré l'ancienneté importante de la salariée et l'absence de remarque de la part de l'employeur.

¹⁵⁵³ Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-18.862, publié au Bulletin ; D. 2014. 2179.

¹⁵⁵⁴ Cass. soc., 29 janv. 2013, n° 11-23.944, D. 2013. 1026, obs. P. Lokiec et J. Porta ; RJS 2013, n° 259.

¹⁵⁵⁵ Casado Bolivar, *Harcèlement moral et obligation de sécurité de résultat : une nouvelle « équation infernale »*, JS Lamy 10 juill. 2007, n° 215-4. – Rapp. Leblanc - RJS 8-9/2006. 670 – V. également. not. Rép. trav., *Harcèlement moral*, par P. Adam, n° 227.

¹⁵⁵⁶ V. P.-H Antonmattei, *Dr.soc.* 2015. 85.

¹⁵⁵⁷ V. P. Adam *Harcèlement moral*, Rep. trav. sept 2014. n°308.

¹⁵⁵⁸ Cass. soc. 5 dec. 2012, n°11-24.801 – Cass. soc. 7 juin 2011, n°09-43.113 – Cass. soc 18 fév. 2014, n°12-17.557.

fondement de la sanction prise par l'employeur, ne préjuge pas du degré de gravité de la sanction qui sera réellement infligée.

472. En droit de la fonction publique, et tel que précisé plus avant, une telle appréhension des fautes commises par les agents n'est pas à proprement parler abordée par les textes ou la doctrine. On doit néanmoins à certaines jurisprudences, une forme de théorisation du concept de faute grave en droit public. En effet, le juge administratif a considéré que constitue une faute grave, le fait pour un agent d'avoir projeté au sol un collègue de travail lequel a subi un traumatisme crânien et cervical médicalement constaté¹⁵⁵⁹, ou bien un agent ayant frappé à plusieurs reprises ses supérieurs hiérarchiques¹⁵⁶⁰. Il en sera de même, d'un agent, détenteur de prérogatives de puissance publique, ayant expressément revendiqué le caractère religieux du port d'un foulard et ayant refusé de manière réitérée d'obéir à l'ordre intimé de le retirer¹⁵⁶¹. Théorisée, la faute grave ne génère pas pour autant une réponse comparable à celle donnée par le juge judiciaire, suivant lequel en présence d'une telle faute, l'employeur se doit d'apporter une réponse disciplinaire précise. En droit de la fonction publique, le juge se livrera à une appréciation *in concreto* des faits en tenant compte de la gravité de la faute commise, du contexte dans lequel elle a été commise et de la nature des missions exercées par l'agent concerné. Il vérifiera alors, si l'employeur a fait une exacte application de son pouvoir disciplinaire. En effet, s'il existe une hiérarchie des sanctions susceptibles d'être infligées par une personne publique, il n'existe pas en droit de la fonction publique de règles établissant un rapport entre une faute et une sanction. Il n'y a donc pas de correspondance entre les manquements de l'agent et la sanction nécessairement applicable. L'autorité administrative, dispose sur ce point d'un large pouvoir, - qualifiable de discrétionnaire - et ce n'est qu'à travers l'analyse de proportionnalité à laquelle se livre le juge administratif, que sera appréciée la justesse de la sanction au regard de la faute. Pour autant, ce contrôle de proportionnalité opéré « *sur les sanctions disciplinaires prises à l'encontre d'agents publics (publics ou militaires) [ne franchit pas] le Rubicon de la pleine juridiction* »¹⁵⁶², de sorte qu'il s'agit davantage d'un « *contrôle de la disproportion, qui se situe « à mi-chemin entre la dénaturation et la qualification juridique des faits* » »¹⁵⁶³. La répartition opérée par le texte permet le prononcé de sanctions allant d'un simple blâme, à la révocation ou à la mise à la retraite d'office de l'agent fautif. C'est donc à travers le prisme de la sanction infligée que la nature de la faute sera susceptible d'être révélée. De plus, le juge administratif, afin de se prononcer sur le caractère proportionné de la sanction eu égard à la faute commise par l'agent, laissera aux juges du fond le soin d'établir la constatation et la caractérisation des faits reprochés et déterminera, en cela, si les faits incriminés souverainement appréciés, constituent des fautes de nature à justifier une sanction - opération qui pourra faire l'objet d'un contrôle de

¹⁵⁵⁹CAA Bordeaux, 7 avr. 2009, *Région Martinique*, n°07BX01914.

¹⁵⁶⁰CAA Nancy, 4 août 2006, n°05NC00093.

¹⁵⁶¹CAA Lyon, 27 nov. 2003, n°03LY01392, AJDA 2004. 154, note F. Melleray ; D. 2004. 32 ; AJFP 2004. 88, note F. Lemaire, obs. J. Mekhantar ; RFDA 2004. 588, concl. E. Kolbert.

¹⁵⁶²E. Fraysse, *Propos sexistes au sein de l'armée : des sanctions en mal de proportionnalité*, AJDA 2021.1396.

¹⁵⁶³S. Roussel, *Le contrôle de proportionnalité dans la jurisprudence administrative*, AJDA 2021. 780.

qualification juridique des faits¹⁵⁶⁴ -. Le juge de Cassation pour sa part, ne se prononcera que sur la proportionnalité de la sanction à la faute, sauf dénaturation des faits. En effet, il est établi en contentieux administratif que les juges du fond identifient la règle juridique applicable au litige et procèdent à son interprétation, ce qui doit conduire le juge de cassation, à exercer, en pareille situation, un contrôle de l'erreur de droit. Lors de l'application de la norme au litige, les juges du fond vont constater et caractériser la situation de fait ayant donné naissance au litige, ce sur quoi le Conseil d'État contrôlera l'exactitude matérielle des faits et leur éventuelle dénaturation¹⁵⁶⁵. Dans le cadre de l'opération de qualification réalisée par les juges du fond, le juge de cassation pourra selon les cas, contrôler la qualification juridique donnée, ou bien s'en remettre à leur souveraine appréciation, et dans ce cas, vérifier *a minima* qu'ils n'ont pas dénaturé les faits. Véritable particularité du contentieux administratif, par ailleurs inconnue de la Cour de cassation, la question de la dénaturation va permettre au Conseil d'Etat, de censurer l'appréciation des faits à laquelle se sont livrés les juges du fond, lorsque ces derniers ont donné une interprétation « *fausset et tendancieuse* »¹⁵⁶⁶ à des faits matériellement exacts. En ce cas, le juge de cassation se devra de censurer des appréciations de fait lui paraissant gravement et manifestement erronées. Rares¹⁵⁶⁷, l'utilisation de ce correctif à l'appréciation souveraine des juges du fond, est, en cas de sanctions disciplinaires, généralement délaissé au profit du contrôle de proportionnalité des sanctions¹⁵⁶⁸. C'est pourquoi, dans le cadre de la décision *Bonnemaison*, le Conseil d'Etat va redéfinir de façon générale son contrôle sur le choix d'une sanction, qu'elle ait été infligée par le juge du fond lui-même, ou par une administration, sous le contrôle du juge. En tout état de cause et suivant l'appréciation portée par le juge judiciaire aux actes de harcèlement, devrait être infligée à l'auteur des faits une révocation ou bien une mise à la retraite d'office. Or, l'absence de correspondance et de systématisme entre la gravité de la faute et la sanction infligée, laisse à l'administration un large pouvoir, duquel le juge administratif ne peut qu'apprécier le caractère disproportionné. Cette carence dans la concordance entre l'échelle de gravité des sanctions disciplinaires et les faits constituant des manquements aux règles applicables en la matière pose ainsi question. D'autant que le juge administratif fait preuve de réticence quant à l'exercice d'un contrôle poussé de proportionnalité, du fait même de l'impossibilité, en l'état actuel du droit, d'opérer un contrôle de qualification juridique des faits en matière de sanction disciplinaire.

¹⁵⁶⁴CE 10 nov. 1999, n° 179962, *Sako*, Lebon T., concl. J.-H. Stahl.

¹⁵⁶⁵CE, ass., 4 janv. 1952, *Simon*, Lebon 13, concl. Letourneur.

¹⁵⁶⁶R. Odent, *Contentieux administratif*, Les Cours du droit, 1977-1981, p. 2092.

¹⁵⁶⁷V. pour ex. CE, ass., 9 févr. 1966, *Commissaire du gouvernement près la commission régionale des dommages de guerre de Colmar c/ Debré Feldbau*, Lebon 101. – CE, ass., 24 avr. 1974, *Jourdan*, Lebon T. 870. – CE, ass., 23 juin 1993, *Cne de Lespinasse*, n°129363, inédit. – CE, ass., 23 nov. 1994, *SARL Marne et Morin*, n°112776, inédit. – CE, ass., 17 janv. 1996, *SARL Le jardin des Pyrénées*, Lebon T. 1133. – CE, ass., 26 juill. 1996, *Centre hospitalier spécialisé « Paul Guiraud »*, Lebon T. 802. – CE, ass., 14 mars 1997, *Cne de Tournes*, Lebon T. 1043. – CE, ass., 4 avr. 1997, *Kaandorp*, Lebon T. 1043. – CE, ass., 2 déc. 1998, *Vindu*, Lebon T. 1138. – CE 4 oct. 2000, *Martoglio*, n°199014, Lebon T. 1200. – CE, ass., 9 juill. 2003, *Ministre de l'Intérieur c/ GISTI*, n°243246, Lebon T. 963.

¹⁵⁶⁸CE, ass., 30 déc. 2014, *Bonnemaison*, n°381245, Lebon 443, concl. Keller. – CE 27 févr. 2015, *La Poste*, n°376598, Lebon 51.

473. Au regard de tout ce qui précède, on est en droit de se demander si l'employeur public ou privé dispose, en matière d'infliction d'une sanction disciplinaire d'une compétence liée ou d'un pouvoir discrétionnaire ?

§II. Obligation ou simple faculté de sanctionner l'auteur de tels agissements ?

474. Le pouvoir disciplinaire s'inscrit dans un corpus de règles délimitant le cadre dans lequel il doit s'appliquer (A), et qui trouve une coloration toute particulière en présence de harcèlement (B).

A. Un pouvoir de sanction encadré

475. Le pouvoir disciplinaire est détenu par certains organes de l'entreprise ou de l'administration, et se trouve limité (a) mais également encadré, par un ensemble de règles, dont le juge assure la bonne application (b).

a. Un pouvoir disciplinaire limité

476. La loi *Le Pors*, précise, s'agissant des trois fonctions publiques, que « [l]e pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination »¹⁵⁶⁹, et définit les grandes lignes d'un tel pouvoir décliné, par ailleurs, dans des textes spécifiques au sein de chacune des fonctions publiques. Ainsi, le pouvoir disciplinaire appartient, au sein de la fonction publique d'Etat, à l'autorité investie du pouvoir de nomination¹⁵⁷⁰, alors qu'au sein de la fonction publique territoriale, et suivant l'article 89 alinéa 4 de la loi du 26 janvier 1984¹⁵⁷¹, le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale, c'est-à-dire à l'exécutif local, organe strictement politique, l'assemblée délibérante étant sur ce point incompétente¹⁵⁷². Au sein de la fonction publique hospitalière, les sanctions seront prononcées par l'autorité de nomination¹⁵⁷³.

477. Dans l'entreprise, on doit à la loi du 4 août 1982, relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise¹⁵⁷⁴, l'instauration d'un droit disciplinaire fixant un

¹⁵⁶⁹Loi du 13 juill. 1983, n° 83-634, prec. art. 19

¹⁵⁷⁰Loi n° 84-16, du 11 janv. 1984, prec. art. 67.

¹⁵⁷¹Loi n° 84-53, du 26 janvier 1984, prec.

¹⁵⁷²CE 4 nov. 1949, *Witwer*, Lebon 457.

¹⁵⁷³Loi n° 86-33, du 9 janv. 1986, art. 82.

¹⁵⁷⁴Loi n° 82-689, du 4 août 1982, JO 6 Aout 1982.

ensemble de règles destinées à encadrer l'exercice, par l'employeur, de son pouvoir disciplinaire et à garantir aux salariés la protection de leurs droits fondamentaux et de leurs libertés individuelles. Ce texte, issue du *rapport Auroux*, dont la philosophie générale reposait sur l'idée de « *citoyenneté dans l'entreprise* »¹⁵⁷⁵, marque « *le passage de l'entreprise institution de type totalitaire à l'entreprise société de type politico-juridique* »¹⁵⁷⁶. Ainsi, ces évolutions successives font du chef d'entreprise, le titulaire du pouvoir disciplinaire¹⁵⁷⁷, lequel conserve la possibilité d'en donner délégation à un subordonné, en vue de l'investir d'une telle prérogative. En cas de doute sur la qualité de celui ayant pris la décision, les juges du fond devront rechercher « *si les sanctions critiquées avaient toutes été prises par des personnes ayant qualité pour le faire, au nom de l'employeur, eu égard à leur compétence, à leur autorité et aux moyens dont elles disposaient* »¹⁵⁷⁸. On note l'apparition de règles particulières, dépendant notamment de la nature juridique de l'entreprise¹⁵⁷⁹, ou bien du contenu de la convention collective, laquelle peut réserver au président de la société employeur le pouvoir de prononcer un licenciement disciplinaire. En tout état de cause, le défaut de délégation est sanctionné, non par la nullité du licenciement, mais par l'absence de cause réelle et sérieuse de celui-ci¹⁵⁸⁰.

478. Investi de ce pouvoir de sanction, l'employeur public ou privé, est tenu de respecter un certain nombre de dispositions instaurées par les textes, et encadrant l'infliction de peines disciplinaires aux salariés ou agents fautifs. Ainsi, au sein de l'entreprise tout comme au sein de la fonction publique, demeure l'impératif consistant à concilier l'exercice d'un pouvoir disciplinaire indispensable au bon fonctionnement de l'institution, et la protection des droits et des libertés des travailleurs. En droit du travail, la loi du 4 août 1982¹⁵⁸¹, et les textes pris pour son application¹⁵⁸², ont permis de renforcer la lutte contre les sanctions discriminatoires¹⁵⁸³. Aussi, les dispositions relatives au droit disciplinaire figurent désormais au sein du code du travail¹⁵⁸⁴, dont l'article L. 1321-1, précise que le règlement intérieur doit fixer « *les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre*

¹⁵⁷⁵Rapport Auroux, *Les droits des travailleurs, rapport au Président de la République et au Premier ministre* : Doc. fr., 1981.

¹⁵⁷⁶A. Jeammaud et A. Lyon-Caen, *Droit et direction du personnel* : Dr. soc., n° spécial, janv. 1982, Le pouvoir patronal, p. 56.

¹⁵⁷⁷A. Coeuret, *Les titulaires du pouvoir disciplinaire*, Dr. soc. 1998. 25.

¹⁵⁷⁸Cass. soc. 19 juill. 1988, n° 85-45.111, Bull. civ. V, n° 464.

¹⁵⁷⁹Cass. soc. 4 avr. 2006, n°04-47.677, Bull. civ. V, n° 134., Cass. soc. 25 nov. 2003, n° 01-42.111, Bull. civ. V, n° 292 ; D. 2004. 31., Cass. soc. 29 sept. 2004, n° 02-43.771, Bull. civ. V, n° 236 ; Dr. soc. 2004. 1151, obs. J. Savatier ; RJS 12/2004, n° 1253., Cass. soc. 8 juill. 2010, n° 08-45.592., Cass., ch. mixte, 19 nov. 2010, nos 10-10.095 et 10-30.215, Bull. ch. mixte, nos 1 et 2; Dr. soc. 2011. 382, note F. Duquesne et A. Coeuret., G. Auzero, N. Ferrier, *La délégation du pouvoir de licencier dans les SAS*, RJS 2/2011. 83

¹⁵⁸⁰Cass. soc. 16 mai 2012, n° 10-21.063, Dr. soc. 2012. 951, obs. F. Duquesne.

¹⁵⁸¹Loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise. *Loi dite loi Auroux*, prec.

¹⁵⁸²Décret n° 83-160, 3 mars 1983 : JO 5 mars 1983. – Circulaire DRT n° 5-83, 15 mars 1983 : BO Travail, 21 mai 1983.

¹⁵⁸³C. trav., art. L. 1132-1 à L. 1132-4.

¹⁵⁸⁴C. trav., art. L. 1331-1 et s. et R. 1332-1 et s.

l'employeur ». L'employeur sera, conformément à l'interprétation donnée par la Cour de cassation, lié par les règles contenues dans ce document, consacrant en filigrane, un principe de légalité disciplinaire. La haute juridiction considère que « *dès lors que le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur, une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par ce règlement intérieur* »¹⁵⁸⁵. Peuvent également contenir des dispositions relatives aux poursuites disciplinaires, les conventions collectives, susceptibles d'envisager une échelle des sanctions et des procédures particulières, que l'employeur doit respecter lorsqu'il souhaite infliger une sanction. Le Conseil constitutionnel de son côté a affirmé, que le principe des droits de la défense, résultant de l'article 16 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789, impose le respect d'une procédure contradictoire dans les cas de licenciement prononcé pour un motif disciplinaire¹⁵⁸⁶.

479. En droit de la fonction publique, les sanctions disciplinaires sont limitativement énumérées par les textes fondant le statut. Il n'est ainsi pas possible, pour l'autorité détentrice du pouvoir de nomination, de prononcer des sanctions qui n'y seraient pas mentionnées¹⁵⁸⁷. Le juge, peut, en la matière et compte tenu du caractère d'ordre public du moyen, soulever d'office une telle illégalité en cas de procédure contentieuse¹⁵⁸⁸. Conformément à la règle *non bis in idem*, une seule sanction disciplinaire pourra être infligée à raison des mêmes faits, induisant, qu'en l'absence de griefs nouveaux, le fonctionnaire ne pourra être frappé d'une nouvelle sanction à titre disciplinaire¹⁵⁸⁹, et ce, sans préjudice des sanctions pénales éventuellement encourues. A contrario, une sanction disciplinaire fondée sur des agissements de nature différente, à ceux ayant déjà été sanctionnés, pourra être prononcée à l'encontre de l'agent¹⁵⁹⁰. En tout état de cause, les textes applicables en matière disciplinaire présentent l'intérêt majeur d'offrir au fonctionnaire des garanties procédurales et un certain nombre de droits, dont le droit à communication de son dossier administratif¹⁵⁹¹. Ici, et contrairement aux règles applicables en droit du travail, les administrations n'ont pas la possibilité de moduler ou d'adapter les dispositions applicables dans le domaine disciplinaire, de sorte que les fonctionnaires bénéficient, en théorie, d'une forme d'équité théorique, eu égard aux textes dont ils relèvent et qui règlementent la fonction publique à laquelle ils appartiennent.

480. L'encadrement du pouvoir disciplinaire, se manifeste également, à l'égard d'un salarié particulier, le salarié protégé. Les articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du code du

¹⁵⁸⁵Cass. soc., 26 oct. 2010, n° 09-42.740; JCP G 2010, 1280, note D. Corrigan-Carsin ; JCP S 2010, 1509, note F. Bouzeu ; RJS 2011, n° 39.

¹⁵⁸⁶Cons. const., 30 mars 2006, n° 2006-535 DC : *Loi pour l'égalité des chances*, consid. n° 24.

¹⁵⁸⁷CE 24 nov. 1982, *min. des Transports c/Héritiers Malonda*, n°32944 Lebon T. 720.

¹⁵⁸⁸*Ibid.*

¹⁵⁸⁹CAA Paris, 1er déc. 1998, n° 97PA01537, Bucas.

¹⁵⁹⁰CAA Marseille, 14 fév. 2006, *Cne Marignane*, n° 02MA02364.

¹⁵⁹¹Décret n°84-961, du 25 oct. 1984, *relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat*, art. 1, JO 27 oct. 1984 p. 3361, Décret n°89-677, 18 sept. 1989, *relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux*, art. 4, JO 9 sept. 1989 p. 11818.

travail, énoncent des dispositions spécifiques, applicables aux salariés qualifiés de « protégés », disposant, au titre de mandats internes ou externes à l'entreprise d'une protection idoine. En effet, conformément au principe selon lequel « *une sanction disciplinaire ne peut être prononcée qu'en raison de faits constituant un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers l'employeur* »¹⁵⁹², le salarié protégé, ne peut être sanctionné à raison des actes commis à l'occasion de l'exécution de son mandat. Une telle protection vise à conférer à cette typologie de salariés, non une immunité disciplinaire¹⁵⁹³, mais une forme de droit de défense en cas de rupture du contrat de travail, mais également en cas de prononcé de sanctions disciplinaires. Ainsi, et alors même qu'il dispose d'un statut particulier, le salarié protégé demeure néanmoins soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur, du simple fait qu'il demeure avant tout un salarié de l'entreprise. Dès lors qu'il commet un manquement inhérent aux règles disciplinaires applicables au sein de l'entreprise et à celles relatives à l'hygiène et à la sécurité, le salarié protégé commet une faute, et est passible de sanctions disciplinaires, dont la plus sévère constitue le licenciement. S'agissant des sanctions induisant un changement dans ses conditions de travail, ou une modification dans son contrat de travail, l'employeur ne peut les imposer au salarié protégé, sans qu'au préalable, il ait donné son accord¹⁵⁹⁴. En cas de refus du salarié quant au prononcé de telles sanctions, l'employeur demeure libre de prononcer d'autres mesures. Ces dernières pourront aller jusqu'à un licenciement pour faute grave¹⁵⁹⁵, sous réserve d'un nouvel entretien préalable¹⁵⁹⁶, et de l'obtention de l'autorisation de l'inspecteur du travail, après engagement de la procédure spécifique applicable au licenciement d'un salarié protégé. Si l'employeur est libre de choisir la sanction qu'il entend prononcer sous réserve de son caractère justifié et proportionné¹⁵⁹⁷, et sous réserve qu'elle soit envisagée dans le règlement intérieur de l'entreprise, il est également certains, que la sanction ne doit pas présenter un caractère discriminatoire. En effet, la détention d'un mandat, ne saurait motiver une sanction, ou avoir pour

¹⁵⁹²Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-66.792 et n° 09-66.793; JCP S 2010, 1444, note B. Bossu. – V. aussi Cass. soc., 23 juin 2009, n° 07-45.256 – Cass. soc., 4 juill. 2000, n° 97-44.846 et n° 98-44.959; Bull. civ. 2000, V, n° 263 ; JCP G 2000, IV, 2511 ; TPS 2000, comm. 361 ; RJS 2000, n° 1109, 2e esp. ; SSL, n° 1005, p. 10, note M.-C. Halle.

¹⁵⁹³Cass. crim., 30 mars 1993, n° 92-83.580 : « (...) la qualité de délégué syndical ne confère pas au salarié qui la possède une immunité lui permettant, en toute circonstance, d'échapper au pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise (...) »

¹⁵⁹⁴V. not. Cass. soc., 5 mai 2010, n° 08-44.895 : « (...) aucune modification de son contrat de travail ou changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé et (...) il appartient à l'employeur d'engager la procédure de licenciement en cas de refus du salarié de cette modification ou de ce changement en demandant l'autorisation de l'inspecteur du travail (...) » ; Cass. soc., 16 juin 1998, n° 95-45.033 : « (...) une modification du contrat de travail, prononcée à titre de sanction disciplinaire contre un salarié, ne peut lui être imposée (...) ».

¹⁵⁹⁵Cass. soc., 11 fév. 2009, n° 06-45.897 : « (...) une modification du contrat de travail ne pouvant être imposée au salarié, l'employeur qui se heurte au refus d'une mesure de rétrogradation impliquant une modification du contrat de travail, peut, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction, y compris un licenciement pour faute grave aux lieu et place de la sanction refusée (...) ».

¹⁵⁹⁶Cass. soc., 27 mars 2007, n°05-41.921 : « (...) lorsque le salarié refuse une mesure de rétrogradation disciplinaire notifiée après un premier entretien préalable, l'employeur qui envisage de prononcer un licenciement au lieu de la sanction refusée doit convoquer l'intéressé à un nouvel entretien (...) ».

¹⁵⁹⁷C. trav., art. L. 1333-2 : « Le conseil de prud'hommes peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise. ».

conséquence la prise de sanctions plus importantes¹⁵⁹⁸. A ce titre, sera considérée comme discriminatoire, l'infliction pour des faits similaires d'une sanction aux seuls représentants du personnel¹⁵⁹⁹. En droit de la fonction publique, le représentant syndical jouit également d'une protection renforcée, particulièrement eu égard aux possibles sanctions disciplinaires qui pourraient lui être infligées du fait de ces missions. S'il est avéré que le fonctionnaire, exerçant des fonctions syndicales, bénéficie d'une liberté d'expression accrue, dans le cadre de l'exercice de son mandat, une telle garantie ne sera affirmée que « *dans la mesure où l'expression dont il s'agit a pour objet la défense des intérêts professionnels, individuels ou collectifs, des adhérents du syndicat* »¹⁶⁰⁰. C'est donc, majoritairement à la problématique de la liberté d'expression et ses limites, eu égard au devoir de réserve, que le droit syndical va se heurter au sein de la fonction publique, la « *ligne de crête [entre les deux pouvant] parfois s'avérer étroite* »¹⁶⁰¹. De plus, il convient de noter que le Défenseur des droits n'hésite pas à mettre en avant, les difficultés que ressentent les représentants syndicaux dans le cadre de l'exercice de leur mandat, mettant ainsi en exergue de multiples écueils, dont celui lié à des discriminations syndicales, ou encore une dégradation des conditions de travail¹⁶⁰² encore trop présents au sein de la fonction publique.

481. Il ressort de ce qui précède, que les sanctions disciplinaires infligées par le pouvoir disciplinaires sont de manière générale encadrées par les textes. Ces derniers règlementent le *quantum* des « peines », mais laissent néanmoins le pouvoir disciplinaire, libre, à la fois du choix de la sanction, mais également le laisse seul à la manœuvre, dans l'exercice de ce pouvoir parfois déviant et utilisé à d'autres fins.

b. Un pouvoir disciplinaire surveillé

482. Conformément aux dispositions contenues au sein de l'article L. 1331-1 du code du travail, « *constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération* ». Ces dispositions lacunaires, laissent un certain flou dans la définition de la sanction disciplinaire telle qu'entendue en droit du travail. Par ailleurs, il est établi, depuis la loi du 4 août 1982, que dans les entreprises où le règlement intérieur est obligatoire, ce dernier « *fixe la nature et l'échelle des*

¹⁵⁹⁸C. trav., art L. 1132-1 : « *Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié... en raison... de ses activités syndicales ou mutualistes (...)* ».

¹⁵⁹⁹V. par ex. Cass. crim., 21 nov. 1989, n° 89-81.775.

¹⁶⁰⁰CE 23 avr. 1997, n° 144038, *Bitauld*, Lebon T. ; D. 1997. 125 ; V. aussi. CE, sect., 8 juin 1962, n° 55252, *Ministre des postes et télécommunications c/ Frischmann*, Lebon 382 ; CAA Paris, 17 févr. 2005, n° 01PA00534, *Commune de Genevillier*.

¹⁶⁰¹E. Roux, *Droits et obligations du représentant syndical : état des lieux*, AJCT 2021. 8.

¹⁶⁰²Défenseur des droits-OIT, *12e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi*, sept. 2019.

sanctions que peut prendre l'employeur »¹⁶⁰³. Interprétée par la doctrine comme introduisant, dans le droit disciplinaire de l'entreprise, la règle *nulla poena sine lege*, il avait été admis que « *les dispositions légales n'auraient aucune signification s'il était possible au chef d'entreprise d'imaginer n'importe quelle sanction, même non prévue au règlement intérieur* »¹⁶⁰⁴. Les juges du Quai de l'Horloge, avaient durant une période considéré que le pouvoir disciplinaire étant « *inhérent à la qualité* » du chef d'entreprise¹⁶⁰⁵, ce dernier pouvait prononcer une mise à pied, même si cette sanction n'était pas prévue au sein du règlement intérieur¹⁶⁰⁶. Or, se heurtant fréquemment à l'interprétation donnée par les juges du fond, la Cour considère aujourd'hui, au visa de l'article L. 1321-1 du code du travail, qu'« *une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par le règlement intérieur* »¹⁶⁰⁷. De ce principe de légalité des sanctions disciplinaires, il résulte qu'en l'absence de règlement intérieur, aucune sanction disciplinaire ne peut être prise par l'employeur, celui-ci se trouvant privé, *de facto*, de son pouvoir disciplinaire¹⁶⁰⁸. Ainsi, en pareille situation, ne demeurera au bénéfice du chef d'entreprise, que le pouvoir de licenciement ou de rupture anticipée du contrat à durée déterminée, techniques relevant du droit contractuel. Par ailleurs, lorsqu'il existe, le règlement intérieur peut également limiter l'étendue du pouvoir disciplinaire dévolu à l'employeur. Il pourra à titre d'exemple subordonner le licenciement disciplinaire à la condition que le salarié ait fait l'objet de sanctions antérieures¹⁶⁰⁹. Il en ira de même des conventions collectives, lesquelles peuvent soumettre le prononcé de certaines sanctions à la gravité de la faute ou à l'existence d'une récidive, ou bien à la saisine d'un conseil de discipline. Elles peuvent pareillement, contenir une liste de sanctions disciplinaires autorisées, le juge du Quai de l'Horloge considérant, en pareille situation, que ces dispositions étant plus favorables que la loi, doivent s'imposer à l'employeur¹⁶¹⁰. Enfin, lorsque l'employeur souhaite ajouter une sanction disciplinaire au règlement intérieur il appartient à l'inspecteur du travail, de demander une telle modification du règlement, par l'ajout d'une sanction, par ailleurs prévue par la convention collective¹⁶¹¹. Le degré de gravité de la sanction infligée est, en règle générale, proportionné à la nature de la faute commise. Ainsi, une échelle de sanctions existe, avec au bas de l'échelle les sanctions de nature morale telles qu'avertissement,

¹⁶⁰³C. trav., art. L. 1321-1 al 3.

¹⁶⁰⁴B. Soinne, *Le contenu du pouvoir normatif de l'employeur*, Dr. soc. 1983. 509., Dans le même sens, G. Auzero, D. Baugarde E. Dockès, *Droit du travail*, 33e éd., 2019, Précis Dalloz, n°822.

¹⁶⁰⁵Cass. soc. 16 juin 1945, Dr. soc. 1946. 427, note Durand., Dans le même sens, V. Cass. soc. 26 fév. 1953, Dr. soc. 1953. 350., Cass. soc. 25 juin 1987, Bull. civ. V, n° 423 ; Dr. soc. 1988. 258, obs. Savatier ; D. 1987. IR 165.

¹⁶⁰⁶Cass. soc. 25 juin 1987, prec.

¹⁶⁰⁷Cass. soc. 26 oct. 2010, n° 09-42.740, Bull. civ. V, n° 35 ; RDT 2010. 719, obs. A. Fabre ; RJS 2011. 91, note Duquesne ; Dr. ouvrier 2011. 181, obs. S. Mess. – V. déjà Circulaire DRT 91/17 du 10 sept. 1991, BOMT n° 20.

¹⁶⁰⁸Cass. soc. 23 mars 2017, no 15-23.090, D. 2017. 766 ; Dr. soc. 2017. 573, obs. J. Mouly.

¹⁶⁰⁹Cass. soc. 17 déc. 1997, Bull. civ. V, n° 453 ; Dr. soc. 1998. 284, obs. A. Jeammaud., Cass. soc. 15 janv. 2002, Bull. civ. V, n° 13.

¹⁶¹⁰Cass. soc. 12 mars 1991, n° 88-42.461, Bull. civ. V, n° 121., Cass. soc. 5 nov. 2014, no 12-23.135, JCP S 2015. 1051, note D. Jacotot.

¹⁶¹¹CE 28 janv. 1991, *Min. Affaires sociales c/ Crédit du Nord*, n° 84586, Dr. soc. 1992. 232 ; D. 1992. Somm. 153, obs. D. Chelle, X.Prétot., Rapp. Paris, 14 déc. 1990, RJS 2/1991, n° 177.

blâme et au sommet, la mise à pied, la rétrogradation, le refus d'avancement et le licenciement disciplinaire. Les sanctions morales, sont, eu égard aux dispositions contenues au sein de l'article L. 1332-2, du code du travail, des sanctions « *n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.* ». Il en ira différemment des sanctions de mise à pied, lesquelles doivent être prévues par le règlement intérieur¹⁶¹², de rétrogradation, de refus d'avancement ou de licenciement disciplinaire, qui ont nécessairement une incidence sur la carrière du salarié fautif.

483. Par ailleurs, au sein de la fonction publique¹⁶¹³ les sanctions se répartissent traditionnellement en quatre groupes, suivant leur degré de gravité : « *[p]remier groupe : l'avertissement ; le blâme. Deuxième groupe : la radiation du tableau d'avancement ; l'abaissement d'échelon ; l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de quinze jours ; le déplacement d'office. Troisième groupe : la rétrogradation ; l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans. Quatrième groupe : la mise à la retraite d'office ; -la révocation.* »¹⁶¹⁴. Ces dispositions établissent, pareillement au code du travail, une gradation dans l'échelle des sanctions éventuellement prononcées à l'encontre du fonctionnaire. Il est à noter que des dispositions particulières s'appliquent aux agents non titulaires des trois fonctions publiques. Pour les agents non titulaires de l'État, les sanctions disciplinaires sont prévues à l'article 43-2 du décret du 17 janvier 1986¹⁶¹⁵, et s'agissant des agents non titulaires de la fonction publique territoriale, les sanctions applicables sont énumérées à l'article 36-1, du décret du 15 février 1988 modifié¹⁶¹⁶. Pour autant, le prononcé de la sanction disciplinaire ou administrative, semble relever du pouvoir discrétionnaire de l'employeur public, puisque, l'autorité a le choix en général entre toutes les « politiques répressives » cohérentes, mais aussi, entre toutes les sanctions qui s'inscrivent dans ce cadre. Ici, l'exigence de la proportionnalité de la sanction disciplinaire relèvera avant tout de la pratique disciplinaire de l'administration, qui a, durant de nombreuses années, exclu le juge administratif, d'un quelconque contrôle sur ces sanctions¹⁶¹⁷ et l'a cantonné par la suite, au contrôle de l'erreur manifeste d'appréciation¹⁶¹⁸.

¹⁶¹²Cass. soc. 26 oct. 2010, D. 2010. 2652 ; RDT 2010. 719, obs. A. Fabre. – V. déjà CE 21 sept. 1990, *Min. Travail c/ SA Maison Aufrère*, RJS 12/1990, n°966.

¹⁶¹³Loi n° 84-53, du 26 janv. 1984, *portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*, art. 89, JO 27 janv. 1984 p. 441., Loi du 9 janv. 1986, n° 86-33, *portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière*, art. 81, JO 11 janv. 1986 p. 535.

¹⁶¹⁴Loi n° 84-16 du 11 janv. 1984, art. 66, *prec.*

¹⁶¹⁵Décret, n° 86-83 du 17 janv. 1986, *relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'état pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État*, JO 19 janv., p. 953.

¹⁶¹⁶Décret n° 88-145, du 15 fév. 1988, *pris pour l'application de l'article 138 de la loi du 28 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale*, JO 16 fév. 1988, p. 2176.

¹⁶¹⁷CE 20 janv. 1932, *Sieur Merlet*, Lebon 70 ; CE 22 nov. 1967, *Dlle Chevreau*, Lebon 52 ; CE 1^{er} oct. 1976, n° 00730, *Soucasse*, Lebon 386.

¹⁶¹⁸CE 2 mars 1960, *Sieur Gesbert*, Lebon 162 ; CE, ass., 2 nov. 1973, n° 82590, *SA Librairie Francois Maspero*, Lebon 811.

484. Le choix de la sanction, relève, en tout état de cause, d'un double choix discrétionnaire, en ce qu'il dépend du choix d'une échelle implicite des sanctions, d'une politique disciplinaire, mais également du choix d'une sanction parmi celles correspondant à cette ligne de conduite. Aussi, que l'on se situe dans la sphère privée ou dans celle publique, la sanction qui sera infligée à l'auteur de harcèlement, ne dépendra que d'une personne, le titulaire du pouvoir disciplinaire, lequel aura toute latitude pour déterminer, dans le corpus de règles applicables, la gravité et les mesures qu'il souhaite prendre. Il pourra même dans certains cas, infliger une sanction disciplinaire à la victime. C'est donc au juge, que revient la lourde tâche de contrôler, le caractère justifié et proportionné, de la sanction prononcée par l'employeur.

485. Le juge administratif a abandonné depuis 2013, la jurisprudence *Lebon*, laquelle avait posé en 1978, le principe d'un contrôle réduit à l'erreur manifeste d'appréciation sur l'adéquation de la sanction à la gravité des faits reprochés à l'agent. Dans ses conclusions sur cet arrêt, Monsieur le Rapporteur public Genevois, justifiait ce degré de contrôle au regard du pouvoir discrétionnaire dont bénéficie la personne publique de la façon suivante : « [l]a marge d'appréciation laissée à l'autorité responsable sera réduite mais non supprimée. La notion d'erreur manifeste est suffisamment souple pour vous permettre d'exercer votre contrôle avec tact et mesure »¹⁶¹⁹. Ayant déjà entamé une importante évolution depuis 2007¹⁶²⁰ et plus singulièrement en 2009¹⁶²¹, l'abandon du contrôle restreint a définitivement été opéré par la décision *Dahan* de 2013¹⁶²². Aussi, est désormais mis en œuvre un contrôle de proportionnalité de la sanction, appliquée aux faits incriminés, étant établi que « si le choix de la sanction relève de l'appréciation des juges du fond, il appartient au juge de cassation de vérifier que la sanction retenue n'est pas hors de proportion avec la faute commise et qu'elle a pu dès lors être légalement prise »¹⁶²³. Qualifié de contrôle « entier », il permet aux juges de vérifier la juste adéquation, entre l'intensité de la sanction infligée par l'autorité administrative, et la relative gravité du comportement fautif. Le juge administratif tiendra ainsi compte, du contexte dans lequel a été commise la faute, lequel peut par exemple, le conduire à considérer une sanction comme étant non proportionnée eu égard à la manière de servir de l'agent, qui antérieurement a toujours donné pleinement satisfaction, et ce, malgré la commission d'une faute relativement grave¹⁶²⁴. En tout état de cause, le juge administratif ne se considèrera pas lié par l'intitulé donné par la personne publique à la sanction prononcée et pourra ainsi la requalifier afin de lui donner un intitulé conforme aux textes, et aux effets escomptés. Le juge administratif gagne ainsi en autonomie et s'affranchit notamment des qualifications portées par la personne publique, gage, du moins en

¹⁶¹⁹ B. Genevois, concl. sur CE, sect., 9 juin 1978, *Lebon* ; AJDA 1978. 573.

¹⁶²⁰ CE, sect., 22 juin 2007, *Arfi*, n° 272650.

¹⁶²¹ S. Etoa, *L'évolution du contrôle du juge administratif sur la gravité des sanctions administratives*, AJDA 2012. 358.

¹⁶²² CE, ass., 13 nov. 2013, *Dahan*, n° 347704, AJDA 2013. 2432, chron. Bretonneau et Lessi ; AJFP 2014. 5, concl. Keller et note Fortier.

¹⁶²³ CE, ass., 30 déc. 2014, *Bonnemaison*, n° 381245, D. 2015. 81, obs. Vialla ; RFDA 2015. 67, concl. Keller.

¹⁶²⁴ CE 12 mars 2014, n°367260, AJDA 2014. 1446, note Melleray.

théorie, d'une meilleure protection de l'agent. Néanmoins, force est de constater que le juge administratif, à l'inverse de son homologue judiciaire¹⁶²⁵, se refuse à moduler les sanctions infligées par l'autorité administrative¹⁶²⁶, ce qui, en sens inverse, lui permettrait d'exercer un plein contrôle de proportionnalité. Il semble ainsi, qu'une fois de plus « *le juge administratif ne désire pas froisser le pouvoir discrétionnaire de l'administration* »¹⁶²⁷.

486. Pour sa part, la jurisprudence judiciaire, a, pendant de nombreuses années, affirmé que l'employeur ne pouvait exercer son pouvoir disciplinaire que sous le contrôle du juge judiciaire, tout en limitant l'étendue de ce contrôle. En effet, les juges du fond ne pouvaient « *substituer leur appréciation à celle de l'employeur* » sur l'opportunité et la gravité de la sanction prise par lui, sauf détournement de pouvoir de sa part¹⁶²⁸. Or, dès lors qu'était constatée la réalité de la faute, l'employeur conservait une appréciation totalement souveraine, étant, *in fine*, « *seul juge de l'opportunité d'une sanction à un salarié fautif* »¹⁶²⁹. La doctrine dénonçait ainsi « *la persistance d'un pouvoir souverain de l'employeur et l'interdiction faite aux juges de juger* »¹⁶³⁰. On doit alors à la loi du 4 août 1982¹⁶³¹, un changement profond dans l'office du juge en ce domaine, passant d'un contrôle de légalité de la décision à un contrôle de proportionnalité, semblable à celui opéré par le juge administratif lequel vérifie l'adéquation de la sanction à la faute¹⁶³². D'aucuns ont vu dans ce rapprochement avec le droit public, la marque suivant laquelle « *les rédacteurs de la loi paraissent avoir, à de nombreuses reprises, trempé leur plume dans les encriers du droit public* », et se sont même interrogés sur la « *transposition en droit du travail de la technique de l'erreur manifeste d'appréciation du chef d'entreprise* »¹⁶³³. *In fine*, seule l'opportunité de la sanction demeure à l'appréciation unique de l'employeur, le juge prud'homal ayant vocation non pas à se substituer à l'employeur comme juge disciplinaire, mais à le contrôler, afin de vérifier s'il a usé de ses pouvoirs conformément à leur finalité. Par ailleurs, il ressort de l'article L. 1333-3 alinéa 1^{er} que « *les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables* » au licenciement, lequel, pris en sa qualité de sanction disciplinaire, demeure régi par des dispositions particulières issues de l'article L. 1235-1 du code du travail émanant de la loi du 13 juillet 1973¹⁶³⁴. Ainsi, si l'article L. 1333-2 dudit code,

¹⁶²⁵Cass. com. 29 avr. 1997, n° 95-20.001, *Ferreira c/ Direction générale des impôts*, AJDA 1997. 977, chron. J.-F. Flauss ; D. 1997. 134.

¹⁶²⁶CE 20 mai 2009, n° 309961, AJDA 2009. 1733.

¹⁶²⁷E. Fraysse, *Propos sexistes au sein de l'armée : des sanctions en mal de proportionnalité*, AJDA 2021.1396.

¹⁶²⁸Cass. soc. 10 mars 1965, n°62-40.176, D. 1965. 550, note G. Lyon-Caen.

¹⁶²⁹Cass. soc. 29 janv. 1981, n°79-40.583, Bull. civ. V, n° 79.

¹⁶³⁰J. Péliissier, *Le détournement par l'employeur de son pouvoir disciplinaire*, in Mélanges dédiés à J. Vincent, 1981, Dalloz, p. 282.

¹⁶³¹Loi n°82-689, 4 août 1982, *relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise*, prec.

¹⁶³²C. trav., art. L. 1333-1, al. 1er., J. Péliissier, *L'interprétation jurisprudentielle du droit disciplinaire*, Juri-soc. 1987, n° 10, p. 47., J. Savatier, *Le contrôle judiciaire du pouvoir disciplinaire de l'employeur depuis la loi du 4 août 1982*, Dr. soc. 1986. 501., F. Vennin, *La contestation des sanctions disciplinaires par le salarié*, Dr. soc. 1990. 769.

¹⁶³³J-C Javillier, *L'exercice et le contrôle juridictionnel du pouvoir disciplinaire*, Dr. soc. 1983. 537.

¹⁶³⁴Loi n°73-680, du 13 juill. 1973, *portant modification du code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée*, JO 18 juillet 1973 p. 7763.

envisage l'annulation des sanctions irrégulières en la forme, injustifiées ou disproportionnées eu égard à la faute commise par le salarié, ces dispositions ne trouvant pas à s'appliquer au licenciement pour motif disciplinaire, ce dernier ne pourra pas être remis en cause par le juge, contrairement à une mise à pied, voire un simple avertissement¹⁶³⁵.

487.Ce pouvoir de sanction, encadré par les textes et contrôlé, voire surveillé par le juge, va néanmoins trouver ses limites en présence de harcèlement.

B.Un pouvoir de sanction inadapté en cas de harcèlement

488.Le Professeur Adam, souligne, dans un de ses écrits, qu'il « *peut y avoir sanction sans faute et faute sans sanction* »¹⁶³⁶, soulignant en cela une forme d'aberration d'un système dans lequel l'employeur, disposant de larges pouvoirs, a toute latitude pour adapter la règle à sa convenance.

489.Souvent sans rapport avec les faits de harcèlement commis (a), les sanctions disciplinaires prononcées, interrogent sur les marges d'actions dont dispose l'employeur dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire (b).

a.Le pouvoir disciplinaires en cas de harcèlement

490.Devant le juge judiciaire et tel que cela a déjà été précisé, les faits constitutifs de harcèlement sexuel sont assimilés à une faute grave, rendant, *de facto*, impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Tel est le sens de nombreuses décisions émanant du juge du Quai de l'Horloge dans le cadre desquelles des agissements de harcèlement sexuel ayant été caractérisés, le maintien de l'auteur de ces actes au sein de l'entreprise a été jugé impossible¹⁶³⁷. Même si la jurisprudence sociale est fluctuante et qu'elle semble apprécier – tel que déjà précisé - de manière distincte, harcèlement sexuel et harcèlement moral, il appert, que dès lors que le juge judiciaire doit se prononcer sur un tel comportement, il considère, de manière fort louable, que son auteur ne peut demeurer dans l'instance même où il les a commis.

491.Si l'on peut valablement estimer qu'en présence de harcèlement au sein de la fonction publique, il convient également d'écarter sans délai l'auteur des faits, et ainsi prononcer possiblement une mise à la retraite d'office ou une révocation, force est de constater que l'autorité disciplinaire disposant en la matière d'un large pouvoir, pourra prononcer d'autres sanctions quelquefois bien moindres. De plus, la

¹⁶³⁵Cass. soc. 3 mars 1988, n°85-42.006, Bull. civ. V, n° 153 ; D. 1988. Somm. 315, obs. Langlois.

¹⁶³⁶P. Adam, *De quoi la « faute » et la « sanction » sont-elles le nom ?* RDT 2015 p. 590.

¹⁶³⁷Cass. soc. 5 mars 2002, n°00-40.717 P : D. 2002. IR 1118 ; RJS 2002. 411, n° 528 - Cass. soc. 19 avr. 2000 : RJS 2000. 438, n° 628 –Cass. soc. 3 mai 1990, n°88-41.513P: RJS 6/1990, n°453. –Cass. soc. 18 fév. 2014, n°12-17.557P: D. actu. 13 mars 2016, obs. Peyronnet ; D. 2014. Actu. 548 ; RJS 5/2014, n°387.

juridiction administrative se montre plus laxiste que son homologue judiciaire et même parfois contradictoire lorsqu'elle a à connaître de la question de la typologie et du *quantum* de sanctions en présence d'actes de harcèlement. Le Conseil d'Etat a ainsi eu l'occasion de considérer comme justifiée, la sanction disciplinaire de 15 jours d'arrêt, infligée à un militaire, auquel il était reproché d'avoir « *noué des relations personnelles avec une jeune recrue placée directement sous ses ordres, dans des conditions telles qui ont conduit le sapeur dont il s'agit à porter plainte pour harcèlement sexuel et ont entraîné au sein du service des perturbations dues à la suspicion de favoritisme apparue auprès des autres recrues*»¹⁶³⁸, alors qu'une Cour administrative d'appel consacrait, pour sa part, la révocation pour des faits de harcèlement à connotation sexuelle commis par un agent des hospices civils de Lyon¹⁶³⁹. En droit de la fonction publique les sanctions du troisième et quatrième groupe demeurent envisageables et cohérentes avec la gravité des faits de harcèlement. Néanmoins peu de jurisprudences administratives font état de telles sanctions à l'encontre de l'auteur d'agissements de harcèlement, ce qui permet valablement de considérer une certaine réticence des autorités administratives à prononcer des sanctions d'une telle ampleur lorsqu'elles sont confrontées à de tels faits. De plus, force est de constater que la qualification de harcèlement, en tant que faute disciplinaire, se fait également rare au sein même des juridictions administratives. Ainsi, dans un arrêt de 2007, le Conseil d'Etat¹⁶⁴⁰ a considéré, sans pour autant se référer aux dispositions de la loi du 17 janvier 2002 prohibant le harcèlement moral dans la fonction publique, que le comportement d'un fonctionnaire constituait une faute disciplinaire de nature à justifier sa révocation. Ecartant les dispositions applicables au harcèlement, au motif que les faits de l'espèce étaient antérieurs à l'adoption du texte, la haute juridiction administrative précise néanmoins, que « *le comportement de M. A était, dans son ensemble, et sans qu'il y ait lieu de se référer aux dispositions de la loi du 17 janvier 2002 prohibant le harcèlement moral dans la fonction publique, constitutif d'une faute disciplinaire de nature à justifier la révocation ;* »¹⁶⁴¹. Or, les juges du Palais Royal ont, a contrario qualifié de faute disciplinaire des actes caractérisant un harcèlement moral¹⁶⁴² infligés par agent d'une chambre de commerce et d'industrie, appliquant ici des dispositions qui ne sont normalement pas applicables à cette catégorie d'agents. Un tel différentiel dans la caractérisation des faits de harcèlement interroge. De plus, le droit « *souple* », très présent au sein de la fonction publique, souligne que « *le respect des droits et libertés fondamentaux de la personne impose aux employeurs des trois fonctions publiques un devoir absolu de sanctionner* »¹⁶⁴³ l'auteur de tels agissements. Si les fonctionnaires ayant commis des actes de harcèlement, encourent théoriquement des sanctions disciplinaires du quatrième groupe¹⁶⁴⁴, sanctions les plus graves, il semble que l'administration, seule à la manœuvre en la matière, soit souvent tentée d'user de sanctions beaucoup moins

¹⁶³⁸CE, 20 mai 2009, n° 309961.

¹⁶³⁹CAA Lyon, 25 septembre 2012, n° 12LY00326.

¹⁶⁴⁰CE, 27 déc. 2007, *Commune de Carquefou*, n°292217.

¹⁶⁴¹*Ibid.*

¹⁶⁴²CE 21 nov. 2014, *CCI de Nice-Côte d'Azur*, n° 375121 : Lebon ; AJDA 2014. 2281 ; AJFP 2015. 192.

¹⁶⁴³Circulaire N°SE 2014-1 du 4 mars 2014, *prec.*

¹⁶⁴⁴CAA Paris, 5 juin 2001, n° 00PA01923, *Banque de France*, AJFP 2002. 49, note J. M.

lourdes que celles normalement envisageables, tel que de simples rétrogradations¹⁶⁴⁵ ou une exclusion temporaire de fonctions¹⁶⁴⁶.

492. Pour tenter de considérer que l'employeur est confronté à une forme d'obligation d'extraire du milieu professionnel l'auteur de harcèlement, on peut envisager comme le font les Professeurs Julien Icard et Yannick Pagnerre¹⁶⁴⁷, que l'obligation de sécurité impose une exclusion de l'harceleur de l'entreprise, « *nulle empathie n'est admissible* ». Soulignant que les cas de harcèlement font partie des « *rare cas où l'employeur est tenu d'exercer son pouvoir disciplinaire de la manière la plus radicale* »¹⁶⁴⁸ ces auteurs sous-entendent que l'autorité hiérarchique se doit d'adopter une position aussi drastique que possible, afin d'éviter notamment qu'un tel comportement ne se reproduise. De sorte qu'une simple mutation ou mise à pied disciplinaire ne fait que déplacer le risque et viole, *in fine*, l'obligation incombant à l'employeur d'assurer « l'effectivité » des mesures de sécurité¹⁶⁴⁹. Il est vrai, si l'on reprend les dispositions de l'accord cadre européen du 26 avril 2007¹⁶⁵⁰, qu'il n'est fait état d'aucune obligation à la charge de l'employeur quant à une mise à l'écart définitive de l'auteur de tels actes, l'accord se contentant de parler de mesures « *appropriées* » même s'il ajoute que « *[c]es mesures peuvent aller des sanctions disciplinaires au licenciement. La ou les victimes doivent bénéficier d'un soutien et, au besoin, être assistées dans leur réintégration.* ». Alors que l'on peut affirmer que « *le message est clair et le choix patronal finalement assez simple car la gravité du harcèlement, qu'il soit sexuel ou moral, attestée notamment par des qualifications pénales, justifie en elle-même l'impossibilité de maintenir le salarié dans l'entreprise.* »¹⁶⁵¹, on peut également se demander s'« *il [n'est] pas du devoir de l'employeur à l'égard de la collectivité de travail d'évincer alors immédiatement celui qui porte ainsi atteinte à la dignité des salariés.* »¹⁶⁵². S'« *[i]l y a sans doute place pour des circonstances atténuantes, [elles demeurent] rares toutefois en pratique. Mais elles n'écartent pas la nécessité d'une rupture immédiate du contrat* »¹⁶⁵³. La nécessité « d'extraire », de l'enceinte même de l'entreprise l'auteur des faits semble acquise, alors même que les juges du Quai de l'Horloge considèrent qu'en présence de harcèlement « *l'obligation faite à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser les agissements de harcèlement moral n'implique pas par elle-même la rupture immédiate du contrat*

¹⁶⁴⁵ TA Nancy, 25 juin 2002, n° 012155, K., AJDA 2002. 930.

¹⁶⁴⁶ CAA Marseille, 20 avr. 2010, n° 08MA01974.

¹⁶⁴⁷ J. Icard et Y. Pagnerre, *Le clair-obscur de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement*, D. 2016. 1681.

¹⁶⁴⁸ *Ibid.*

¹⁶⁴⁹ Cass. Soc. 19 janv. 2012, n° 10-20.935 ; 8 juill. 2015, n° 14-13.324. Contra, F. Rosa, *Une obligation de sanctionner ?* Cah. soc., déc. 2014, p. 729.

¹⁶⁵⁰ Accord-cadre signé par la CES, Business Europe [ex-Unice], l'UEAPME et la CEEP *contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail* - Liaisons sociales Europe, du 4 au 18 mai 2007, n° 175 - Communication de la Commission au Conseil et au Parlement, COM [2007], 686, 8 nov. 2007 - Transposé en France par l'ANI du 26 mars 2010 *sur le harcèlement et la violence au travail*.

¹⁶⁵¹ P-H Antonmattei, *Harcèlement moral*, Dr. soc. 2015. 85.

¹⁶⁵² *Ibid.*

¹⁶⁵³ *Ibid.*

de travail d'un salarié à l'origine d'une situation susceptible de caractériser ou dégénérer en harcèlement moral »¹⁶⁵⁴.

493. Alors même que le juge judiciaire va, par l'entremise de la notion de faute grave, adopter un comportement plus drastique à l'encontre de l'auteur de harcèlement, on note que juridictions judiciaires et administratives, semblent enclines à laisser l'employeur seul juge de la nécessité et de l'opportunité du prononcé d'une sanction à l'encontre de l'auteur des faits. Le juge ne sanctionnera l'employeur qu'en cas de disproportion entre la sanction et les agissements fautifs. On peut alors valablement imaginer, que si les tiers étaient admis à contester le choix fait par une administration ou une entreprise de sanctionner ou ne pas sanctionner disciplinairement un agent ou un salarié¹⁶⁵⁵, le pouvoir discrétionnaire dont dispose l'employeur s'en trouverait plus contraint, ce qui pourrait de fait l'inciter à agir avec plus de rigueur et de discernement. Semblant disposer d'un pouvoir discrétionnaire quasi absolu, que nul ne peut – en dehors du juge - venir contrarier, on peut néanmoins s'interroger sur les limites de ce pouvoir et sur une éventuelle obligation pour l'employeur de sanctionner l'auteur de harcèlement.

b. Obligation ou simple faculté de sanctionner

494. Le pouvoir disciplinaire de l'employeur, qu'il soit public ou privé, réside essentiellement dans une forme de « liberté encadrée » octroyée par les textes, lesquels considèrent qu'étant seul responsable du bon fonctionnement de l'entreprise ou de l'administration, il peut décider unilatéralement de ne pas punir les agissements répréhensibles du salarié ou de l'agent. Un comportement fautif n'entraîne donc pas automatiquement le prononcé d'une sanction.

495. Ainsi, que l'on se place dans le domaine du harcèlement moral, ou dans celui du harcèlement sexuel, l'infliction d'une sanction disciplinaire ne demeure qu'une possibilité s'offrant à l'employeur, lequel demeure libre de condamner de tels agissements. Il est également certain qu'au titre de son pouvoir d'appréciation, l'employeur peut également choisir de ne sanctionner qu'une partie des salariés fautifs, voire, dans certains cas, aller jusqu'à sanctionner la victime même des faits répréhensibles. Les dispositions contenues au sein du code du travail et applicables en matière de harcèlement, vont dans ce sens, et laissent à l'employeur l'opportunité de la sanction disciplinaire. L'article L. 1152-5 dudit code, précise que tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire. Ces dispositions offrent à l'employeur un moyen de réagir immédiatement aux agissements de harcèlement, et jouent ainsi un rôle tout à la fois, préventif et curatif, tout en ne lui faisant aucune obligation de sanctionner l'auteur de tels agissements. A contrario, les dispositions contenues au sein de

¹⁶⁵⁴Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-18.862, publié au Bulletin ; D. 2014. 2179.

¹⁶⁵⁵CE 17 mai 2006, n° 268938, *Bellanger*, Lebon ; AJDA 2006. 1513, concl. R. Keller ; D. 2006. 1635 ; AJFP 2006. 322.

l'article L. 1153-5 du code du travail et applicables au harcèlement sexuel précisent que « [l]'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. ». L'emploi de l'impératif dans la formulation de l'article, suppose que le législateur a entendu conférer au texte une portée davantage contraignante. Néanmoins, force est de constater qu'une telle obligation est nuancée par les dispositions contenues au sein de l'article suivant, lequel affirme que « [t]out salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire »¹⁶⁵⁶. Si l'on s'en tient à ces dispositions on pourrait être tenté d'admettre que nulle obligation à la charge de l'employeur n'existe en la matière. Or, l'article L. 4121-1 du code du travail vient compléter ce corpus de règles et ajoute que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des salariés. Ainsi, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité en matière de protection de la santé, et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise notamment en matière de harcèlement moral¹⁶⁵⁷. Cette obligation de sécurité se traduit par un « *devoir d'intervention de l'employeur pour assurer l'effectivité du droit à la santé* »¹⁶⁵⁸ des salariés au travail, les articles L. 1152-4 et L. 1153-5 du même code, mettant également à la charge d travailleur une obligation de prévention des agissements de harcèlement. Ces diverses dispositions légales semblent ainsi constituer le socle d'un raisonnement permettant de considérer, à l'instar du Professeur Adam, une obligation sous-jacente, à la charge de l'employeur de sanctionner des agissements constitutifs de harcèlement. En effet, sur la problématique de l'obligation de sanctionner l'auteur de ces faits, le Professeur Adam¹⁶⁵⁹ voit par exemple dans la circulaire 4 mars 2014¹⁶⁶⁰, un devoir « absolu », à la charge du détenteur du pouvoir disciplinaire, de sanctionner l'auteur de harcèlement¹⁶⁶¹. Se plaçant ici davantage sur la notion de dignité humaine, il est rappelé que « *les agissements de harcèlement portent gravement atteinte à la dignité humaine* », et précisé que « *le respect des droits et libertés fondamentaux de la personne impose aux employeurs des trois fonctions publiques un devoir absolu de sanctionner et de prévenir de tels agissements* ». Le droit de ne pas être soumis au harcèlement, consacré par le Conseil d'Etat, comme constituant une liberté fondamentale¹⁶⁶², génère ainsi, une obligation sous-jacente de sanctionner l'auteur des faits, au nom du respect des libertés fondamentales du salarié, ou de l'agent, parmi lesquelles se trouve le principe de dignité. Cette dignité¹⁶⁶³, qualifiée par certains de « *droit spécial des*

¹⁶⁵⁶C. trav. L. 1153-6.

¹⁶⁵⁷Cass. soc. 21 juin 2006, D. 2006. Jur. 832, note Miné ; D. 2007. Pan. 183, obs. Dockès ; RDT 2006. 245, obs. Adam ; RJS 2006. 679, n° 916 ; Dr. soc. 2006. 832, note Radé ; JS Lamy 2006, n° 193-2 ; JCP E 2006. 2315, note Prieur.

¹⁶⁵⁸M. Véricel, *L'obligation patronale de protection de la santé et de la sécurité poursuit son extension*, RDT 2007. 249.

¹⁶⁵⁹V. P. Adam, *Harcèlement moral*, prec. n° 230.

¹⁶⁶⁰ Circulaire n° SE1 2014-1, du 4 mars 2014 *relative à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique*.

¹⁶⁶¹ P. Adam - *Elus et agents face au risque pénal - Harcèlement (moral et sexuel) et agent public : quelles sanctions ?* AJCT 2014. 538.

¹⁶⁶²CE 19 juin 2014, n° 381061, *Cne du Castellet*, Lebon ; AJDA 2014. 1301.

¹⁶⁶³B. Lardy-Péllissier, *La prohibition légale du harcèlement*, RJS 2006. 191 ; M.-A. Dowd, *Le harcèlement au travail : mise en oeuvre de la charte des droits et libertés de la personne*, allocution prononcée lors du colloque *Le harcèlement ou la violence au travail*, 16 déc. 1999, Commission des droits de la personne et

personnes dans la vie professionnelle »¹⁶⁶⁴, peut être considérée comme « l'axe central, le pivot sur lequel repose la protection de la victime du harcèlement. », ajoutant qu'« [o]n peut ainsi se réclamer tant du principe à valeur constitutionnelle du respect de la personne humaine que de l'art. 3 de la CEDH (traitements inhumains ou dégradants), quelle que soit sa qualité. »¹⁶⁶⁵. Aussi, « le pouvoir disciplinaire trouve généralement sa justification dans le souci d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise dont l'employeur est responsable. Cette raison d'être explique le fait que l'employeur soit juge de l'opportunité des poursuites disciplinaires. Or, la problématique n'est plus la même en présence de harcèlement »¹⁶⁶⁶. En présence de harcèlement, l'employeur semble ne plus disposer de la liberté consacrée par les textes applicables aux sanctions disciplinaires. Se devant d'assurer la prééminence de la dignité bafouée par les actes perpétrés au sein de l'enceinte professionnelle, l'employeur, se doit de sanctionner. Il reste libre de définir le *quantum* de la « peine » qu'il inflige, mais est contraint de prononcer une sanction. Le respect de la dignité de l'employé est donc susceptible de transcender les écueils inhérents aux textes règlementant le pouvoir disciplinaire de l'employeur, et les manques de pertinence de certaines décisions, en puisant dans l'obligation sécuritaire à laquelle ce dernier est assujéti, sa source et son inspiration. L'obligation de sécurité, s'imposant également à l'administration publique, conduit à transposer un tel raisonnement en ce domaine. De plus, laisser impunis des agissements constitutifs de harcèlement conduit à vider de son sens, les dispositions contenues dans les textes quant à l'interdiction qu'ils affirment et consacrent¹⁶⁶⁷ d'infliger de tels actes à un travailleur.

496. D'autres fondements pourraient induire une forme d'obligation de sanctionner le travailleur ayant commis des actes de harcèlement. Ainsi, bien que beaucoup moins convaincante, la règle suivant laquelle « *le contrat s'exécute de bonne foi* » serait érigée en fondement à cette obligation d'agir. En effet, les dispositions de l'article L. 1222-1, du code du travail relatives à l'exécution de bonne foi du contrat de travail, condamnent l'inertie de l'employeur, lequel est tenu de répondre des actes émanant de ses subordonnés. De ces dispositions, pourrait s'évincer également, une potentielle obligation d'action, donc de sanction, à la charge de l'employeur. Sa

des droits de la jeunesse, Québec, p. 5 ; M.-C. Soula, *La médecine du travail, acteur de prévention*, Dr. ouvrier 2003. 100 ; G. Beaussonie, Loi n° 2013-711 du 5 août 2013 portant diverses dispositions d'adaptation dans le domaine de la justice en application du droit de l'Union européenne et des engagements internationaux de la France, RSC 2013. 861. ; C. Dupré, *Le respect de la dignité humaine : principe essentiel du droit du travail*, Rev. trav. 2016. 670.

¹⁶⁶⁴ A. Mazeaud, *Harcèlement entre salariés : apport de la loi de modernisation*, Dr. soc. 2002. 321.

¹⁶⁶⁵ *Ibid.*

¹⁶⁶⁶ *Ibid.*

¹⁶⁶⁷ Article 6 ter « *Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits : a) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; b) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.(...)* », 6 quinquies « *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.(...)* ».

source est ici plus incertaine. On pourrait également voir, dans le principe d'égalité des salariés devant les sanctions disciplinaires, une obligation induite mise à la charge de l'employeur d'user de son pouvoir disciplinaire, à tout le moins de manière équitable. Ainsi, lorsque l'employeur choisirait de ne sanctionner qu'une partie des salariés, ayant commis des faits similaires, le pouvoir d'individualisation de la sanction, céderait face à la règle d'égalité devant la sanction disciplinaire dont il lui appartiendrait de démontrer le respect¹⁶⁶⁸.

497. En tout état de cause, il est certain qu'« [e]mpêcher, demain, l'apparition du harcèlement, c'est prendre, aujourd'hui, les mesures qui s'imposent. Comment prétendre en effet que l'employeur a tout fait pour prévenir le harcèlement moral, pour éviter l'apparition de nouvelles situations harcelantes, lorsqu'aucune sanction n'a été prise à l'encontre de celui qui s'est livré à de tels agissements ? »¹⁶⁶⁹, la sanction disciplinaire, ayant nécessairement un caractère « prophylactique »¹⁶⁷⁰. Alors que pour certains « [i]l est dans ces conditions fallacieux de présenter le pouvoir disciplinaire comme un devoir disciplinaire, ce qui traduit une conception clivante des rapports de travail, opposant aux libertés des salariés des obligations de l'employeur »¹⁶⁷¹. Il est patent que le pouvoir de sanction disciplinaire applicable au sein du collectif travail, se dote d'une couleur particulière en présence d'agissements constitutifs de harcèlement, de sorte que si aujourd'hui, on ne peut affirmer avec certitude que l'employeur est débiteur d'une obligation de sanctionner le salarié ou l'agent fautif, force est de constater que ne pas le sanctionner prive d'efficacité et d'efficience voire, va jusqu'à vider de son sens les obligations s'imposant à l'employeur en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement.

498. A côté de la mise en œuvre du pouvoir disciplinaire de l'employeur, d'autres mesures destinées à combattre le harcèlement existent, lesquelles se trouvent limitées par un pouvoir hiérarchique pesant et omniprésent.

Section 2. Des mesures correctrices internes souvent inefficaces et inefficentes

499. Il est acquis, que la qualification de harcèlement, ne vise plus uniquement le fait d'un employeur ou d'un supérieur hiérarchique, l'abus d'autorité n'étant plus requis dans la caractérisation du harcèlement.

500. Aussi, le harcèlement horizontal présent entre salariés ou agents de même niveau hiérarchique et marquant indubitablement le « phénomène d'imprégnation du droit des personnes et plus généralement des droits fondamentaux dans la relation de

¹⁶⁶⁸J. Mouly, *Exercice du pouvoir disciplinaire et égalité de traitement*, comm. sous Cass. soc., 5 févr. 2014, n° 12-24980 : Dr. soc., 2014, p. 385.

¹⁶⁶⁹P. Adam, *Harcèlement moral*, Rep. trav. prec.

¹⁶⁷⁰*Ibid.*

¹⁶⁷¹G. Loiseau, *Le libéralisme du Défenseur des droits professeur*, BJT nov. 2019, n° 112k9, p. 12.

travail »¹⁶⁷², trouve également à être sanctionné, que ce soit au sein de l'entreprise ou de l'administration. Pour autant, c'est en présence de harcèlement hiérarchique, que l'étude des moyens de prévention et de lutte contre le harcèlement prend une tournure particulière.

501. Confronté à un pouvoir de direction omnipotent et quelques fois déviant, lequel est souvent à l'origine même du harcèlement subit (§I), la victime, agent de la fonction publique, dispose d'un outil particulier, la protection fonctionnelle (§II), laquelle peut être usitée en cas de harcèlement, mais qui ici aussi, va s'avérer insatisfaisante.

§I.L'omnipotence du pouvoir hiérarchique

502. Le pouvoir hiérarchique confère à son détenteur, qu'il soit public ou privé, un pouvoir d'organisation du service, de commandement et un pouvoir disciplinaire. Le juge administratif a d'ailleurs fait du pouvoir hiérarchique un principe général du droit dans sa célèbre décision *Queralt*¹⁶⁷³. La hiérarchie, celle-là même qui est théoriquement tenue de sanctionner des comportements déviants présents dans la sphère travail, est la plupart du temps, au cœur du processus harcelant (A), usant et abusant de son pouvoir, au point que des débordements sont parfois observés (B).

A. Le pouvoir de direction omniprésent et déviant

503. Le harcèlement vertical va nécessairement passer, par un abus dans l'exercice du pouvoir hiérarchique détenu par l'autorité compétente en la matière. S'il est établi que le harcèlement peut également être ascendant ou horizontal, il est également avéré que le harcèlement hiérarchique est le principal harcèlement rencontré au sein de l'entreprise ou de l'administration.

504. Dès lors qu'une personne dispose d'une position hiérarchique sur une autre, elle bénéficie d'un pouvoir d'autorité, lequel va nécessairement se trouver au centre du harcèlement (a). Alors même que toute action émanant de l'autorité hiérarchique ne pourra être assimilée à du harcèlement (b), cette même autorité qui est souvent à l'origine même des actes harcelants, sera tenue de le combattre, ce qui ne manque pas de soulever une certaine incohérence dans le dispositif en place.

a. Le pouvoir de direction au cœur du processus harcelant

¹⁶⁷² A. Mazeaud, *Harcèlement entre salariés : apport de la loi de modernisation*, Dr. soc. 2002, p. 322.

¹⁶⁷³ CE, Sect., 30 juin 1950, *Queralt*, Lebon 413 ; D. 1951. Jur. 593, note F. Marion ; Dr. soc. 1951. 246, concl. J. Delvolvé ; JCP 1950, n° 5909, note B. H. ; S. 1951. 3. 85, note J.-M. Auby.

505. Il « *n'y a pas une signification uniforme et universelle du pouvoir hiérarchique mais des significations* »¹⁶⁷⁴, en ce sens, le pouvoir hiérarchique est polysémique et constitue « *des formes sociales instituées et organisées* »¹⁶⁷⁵. Il est doté de certaines particularités lorsqu'il s'exerce au sein de l'administration, du fait même que « *l'administration n'est pas une institution comme les autres et qu'on ne peut comprendre la signification spécifique que revêt en son sein le principe hiérarchique sans référence à des notions politiques* »¹⁶⁷⁶. En effet, le pouvoir hiérarchique a longtemps été défini au sein de la fonction publique comme « *la pleine et entière autorité du chef sur ses subordonnés en tout ce qui concerne le service public* »¹⁶⁷⁷, s'exerçant tant à l'égard des personnes, que des actes pris par les subordonnés. Historiquement, il est avéré que la fonction publique a été construite en France « *sur un modèle hiérarchique et autoritaire* »¹⁶⁷⁸, la situation légale et réglementaire des fonctionnaires, confirmant un tel positionnement.

506. Le professeur Jean Rivero, sous la célèbre jurisprudence *Jamart*¹⁶⁷⁹ précise que « *même dans le cas où les ministres ne tiennent d'aucune disposition législative un pouvoir réglementaire, il leur appartient, comme à tout chef de service, de prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous leur autorité* ». S'inscrivant dans une perspective phénoménologique, le Professeur Rivero, indique que ce pouvoir de commandement intérieur est issu « *de la nature des choses* », et résulte de la fin assignée au service. Ainsi, un tel pouvoir est spontané parce qu'il est nécessaire, étant établi que toute organisation ne peut fonctionner que grâce à ce type de règles, lesquelles ne peuvent être toutes prévues originellement. Nul besoin d'un texte, une institution secrétera naturellement ce droit indispensable à sa continuation. Ainsi, « *la base légale de la vie intérieure et des pouvoirs de commandement qui s'y font jour réside donc dans les textes formels qui créent le service, et qui, en posant son existence, rendent légitimes toutes les conséquences qui en découlent nécessairement* »¹⁶⁸⁰. Le Professeur Rivero trouve, dans la finalité d'intérêt public de l'activité administrative, et dans sa nécessaire adaptation aux besoins de la population, les justifications d'un tel pouvoir en droit public. Il ajoute sous l'arrêt *Jamart* que « *[d]ès l'instant où il apparaît que le pouvoir du chef de service est indispensable au fonctionnement continu et régulier du service, ce pouvoir se trouve justifié, en droit, par le principe dont il conditionne la mise en œuvre (...)* »¹⁶⁸¹. Le Professeur René Chapus, pour sa part, fonde le pouvoir hiérarchique sur trois caractéristiques : un pouvoir détenu de plein droit par l'autorité supérieure investie sans qu'un texte ne soit nécessaire¹⁶⁸², qui s'exerce « *sans cause déterminée* » mais qui est néanmoins limité et ne peut s'exercer

¹⁶⁷⁴ D. Lochak, *Le pouvoir hiérarchique dans l'entreprise privée et dans l'administration*, Dr. soc. 1982. 33.

¹⁶⁷⁵ *Ibid.*

¹⁶⁷⁶ *Ibid.*

¹⁶⁷⁷ M. Prélot, *Cours de droit administratif*, Licence 2e année, 1948-1949.

¹⁶⁷⁸ J.-P. Costa, *Les libertés publiques en France et dans le monde*, éd. STH, 1986, p. 99.

¹⁶⁷⁹ CE sect. 7 fév. 1936, n° 43321, Lebon 172 ; S. 1937. 3. 113, note J. Rivero ; GAJA, 2009, 17e éd., n° 49.

¹⁶⁸⁰ J. Rivero, *Les mesures d'ordre intérieur administratives. Essai sur les caractères juridiques de la vie intérieure des services publics*, thèse, Sirey, 1934, p. 379.

¹⁶⁸¹ CE sect. 7 fév. 1936, note J. Rivero, préc. p. 117.

¹⁶⁸² CE Sect. 30 juin 1950, *Queralt*, p. 413, D 1951, p. 593, note F. Marion, Dr. Soc. 1951, p. 246.

spontanément par l'autorité supérieure¹⁶⁸³. Au sein de l'administration, l'existence d'un pouvoir hiérarchique, apparaît donc consubstantiellement liée aux impératifs de service public qu'il est censé servir et repose ainsi sur un ensemble d'éléments, parmi lesquels se trouve le lien de subordination utilisé par le juge administratif, aux fins de le caractériser¹⁶⁸⁴.

507. Ce lien de subordination est lié, au sein de l'administration au statut applicable aux fonctionnaires, alors qu'à contrario au sein de l'entreprise, c'est le contrat de travail qui l'incarne. La subordination résulte de la relation avec le chef de service et émane de la responsabilité et de la surveillance de ce chef. C'est ce lien qui préexiste dans l'analyse d'agissements éventuellement fautifs émanant de la hiérarchie. En effet, ce lien de subordination, induit l'existence d'un principe hiérarchique, lequel repose sur le devoir d'obéissance des agents aux ordres émanant du supérieur hiérarchique, l'administration publique étant particulièrement empreinte de la notion de hiérarchie¹⁶⁸⁵. L'obéissance est inscrite de manière explicite au sein du statut général de la fonction publique¹⁶⁸⁶, ce qui n'était pas le cas des précédents statuts privilégiant la notion de responsabilité¹⁶⁸⁷. Par l'exercice de missions d'intérêt général et de service public dont chaque agent est investi, on note que ce dernier se trouve dans un positionnement particulier et distinct de celui du salarié de droit privé. Ainsi, « *les intérêts des fonctionnaire, organes de l'Etat, chargés de mettre en œuvre des prérogatives de puissance publique, sont par définition, subordonnés à l'intérêt du service, au point qu'ils deviennent de véritables 'sujets de l'administration'* »¹⁶⁸⁸. Le principe hiérarchique n'est donc pas simplement lié à la seule obéissance d'un subordonné à un supérieur, mais bien plus, en droit de la fonction publique, au lien particulier qu'entretient le fonctionnaire avec le service public et la notion d'intérêt général.

508. Enfin, autre particularité inhérente aux administrations publiques, le pouvoir hiérarchique est lié à la présence d'un pouvoir politique légitimé par le recours aux urnes et autour duquel il se structure¹⁶⁸⁹. Ainsi, tout particulièrement au sein de la fonction publique territoriale, l'agent est assujéti à une double hiérarchie : il s'agit pour lui tout à la fois de se soumettre aux ordres fournis par sa hiérarchie administrative, mais aussi de se plier à ceux émanant de sa hiérarchie politique. Une telle configuration bicéphale du pouvoir hiérarchique emporte nécessairement pour l'agent de multiples conséquences, particulièrement lorsqu'il est confronté à des actes de harcèlement.

¹⁶⁸³ R. chapus, *droit administratif général*, tome 1, Montchrétien, août 2001, 15^e ed. p. 396.

¹⁶⁸⁴ CE avis 16 mai 2001, *Mlle Padroza et Mlle Joly*, n° 229810, Lebon 237 ; AJFP 2001. 9, concl. P. Fombeur.

¹⁶⁸⁵ P-M. Gaudemet, *Le déclin de l'autorité hiérarchique*, D. 1947. Chron. 137 ; R. Lindon, *L'obéissance hiérarchique comporte-t-elle des limites et lesquelles ?* Rev. adm. 1954. 159 ; B. Chérigny, *Ordre illégal et devoir de désobéissance dans le contentieux disciplinaire de la fonction publique civile*, RD publ. 1975. 867 ; J. Mekhantar, *Le devoir de résistance du fonctionnaire depuis 1946*, AJDA 2004. 1681.

¹⁶⁸⁶ Loi n° 83-634, du 13 juill. 1983, *portant droits et obligations des fonctionnaires*, prec. art. 28.

¹⁶⁸⁷ Statut général de la fonction publique 1946, art. 11 ; statut de 1959, art. 9.

¹⁶⁸⁸ D. Lochak, *Le pouvoir hiérarchique dans l'entreprise privée et dans l'administration*, prec.

¹⁶⁸⁹ L. Mallet, *Décentralisation et gouvernance régionale*, *Pouvoirs locaux* 2006, n° 70, p. 167.

509. S'il est établi que l'employeur public ou privé doit pouvoir exercer légitimement son pouvoir hiérarchique¹⁶⁹⁰, et ainsi prendre des mesures conformes aux exigences du service et aux nécessités de bonne gestion, sans risquer de les voir, *ipso facto*, qualifiées de harcèlement¹⁶⁹¹, il n'est, pour autant, pas totalement libre dans le choix des méthodes de gestion qu'il choisit¹⁶⁹², et se doit d'évaluer les éventuelles conséquences que peuvent avoir ses choix managériaux. L'une des limites s'imposant à l'employeur réside dans l'impossibilité qu'il a de prendre de mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé ou la sécurité des salariés¹⁶⁹³ ou des agents.

510. Une autre limite, est quant à elle liée à l'exercice du pouvoir de direction par l'autorité hiérarchique. En effet, l'employeur dispose d'un pouvoir de direction lui permettant de donner des ordres et qui peut se traduire, - tel que vu précédemment -, par l'infliction de sanctions à l'encontre de ses subordonnés. Par essence, l'exercice normal du pouvoir de direction constitue la norme, mais aussi de manière induite, la limite que l'employeur se doit de respecter lors de la mise en œuvre de son pouvoir hiérarchique. L'employeur est tenu de préserver la santé et la sécurité de ses salariés et ainsi ne pas abuser des pouvoirs qu'il détient. Il est donc constant que les choix qu'il opère dans ses méthodes de gestion, président à la bonne marche de l'entreprise, et renvoient aux devoirs qu'il tient de son positionnement hiérarchique. Le juge judiciaire, va ainsi considérer que l'infraction constitutive de harcèlement, n'apparaît qu'au-delà de ce que le pouvoir de direction autorise¹⁶⁹⁴, et malgré l'absence de définition juridique des méthodes de gestion ou de direction susceptibles d'être employées¹⁶⁹⁵, la Cour de cassation n'hésitera pas à les sanctionner, considérant qu'elles peuvent être fautives¹⁶⁹⁶. Sera ainsi considéré comme abusif, un pouvoir de direction se traduisant par des critiques répétées et humiliantes de l'activité d'une salariée¹⁶⁹⁷, une attitude agressive et dégradante adoptée auprès d'une salariée portant atteinte à sa santé¹⁶⁹⁸, l'envoi de nombreuses lettres de mise en demeure à une salariée en arrêt maladie¹⁶⁹⁹, ou le détournement par un employeur de règles relatives aux congés payés, dans le but d'écarter le salarié de ses fonctions¹⁷⁰⁰. Si les magistrats, dans le cadre des affaires dont ils ont à connaître, ne font pas l'économie de la prise en compte des « *façons de faire* » de l'employeur, lesquelles influent, directement, sur le bien-être et la santé, à la fois des salariés, mais aussi sur la bonne santé économique de l'entreprise dans son

¹⁶⁹⁰ Cass. soc., 14 oct. 2009, n° 08-41.091., Cass. soc., 16 déc. 2009, n° 08-42.958.

¹⁶⁹¹ Cass. soc., 19 janv. 2010, n° 08-44.609.

¹⁶⁹² Cass. soc., 19 mars 2014, n° 12-24.149, inédit.

¹⁶⁹³ Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888.

¹⁶⁹⁴ Cass. crim., 25 sept. 2007, n° 06-84.599, Bull. crim., n° 222. – Cass. crim., 30 sept. 2009, n° 09-80.971 ; Dr. pén. 2009, comm. 149. – Cass. crim., 8 juin 2010, n° 10-80.570; Dr. pén. 2010, comm. 117. – Cass. crim., 25 avr. 2017, n° 16-81.180.

¹⁶⁹⁵ V. not. Santé, sécurité et conditions de travail au quotidien, Partie 1 Champ de la protection des salariés Titre 3 Les risques au travail Thème 126 Les risques psychosociaux, Section 1 Harcèlement moral et harcèlement sexuel, ouvr. Lamy, nov. 2001.

¹⁶⁹⁶ Cass. soc., 28 janv. 2014, n° 12-17.959, inédit.

¹⁶⁹⁷ Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-41.638.

¹⁶⁹⁸ Cass. crim., 8 avr. 2008, n° 07-86.872.

¹⁶⁹⁹ Cass. soc., 7 juill. 2009, n° 08-40.034.

¹⁷⁰⁰ Cass. soc., 12 juin 2019, n° 17-13.636.

ensemble¹⁷⁰¹, il ne pourra néanmoins aller, jusqu'à s'immiscer, dans le pouvoir de direction de l'employeur¹⁷⁰², lequel reste seul maître du mode de fonctionnement de la structure qu'il gère. En présence de harcèlement, les juges du Quai de l'Horloge apprécient de manière circonstanciée, les pratiques et les méthodes de gestion de l'employeur, au regard de la définition du harcèlement contenue au sein du Code du travail, et de l'article 222-33-2 du Code pénal. Comme cela est quelquefois souligné par une partie de la doctrine, « *la Cour de cassation s'attache à ne pas opérer de confusion entre harcèlement et exercice du pouvoir de direction de l'employeur. Le harcèlement moral ne doit pas être confondu avec les exigences du travail subordonné.* »¹⁷⁰³. La juridiction judiciaire rappelle donc avec constance, que « *des faits de harcèlement moral ne peuvent être confondus avec l'exercice, fut-il autoritaire, du pouvoir général d'organisation du chef d'entreprise [...] ; qu'en effet toute activité professionnelle peut être à l'origine de contraintes, de difficultés relationnelles ou de stress sans que les problèmes de santé qui en découlent soient ipso facto rattachés à des situations de harcèlement moral* »¹⁷⁰⁴. Il en va de même, de la chambre criminelle, laquelle s'attache également à vérifier si les limites du pouvoir de direction de l'employeur ont été dépassées, et si l'exercice d'un tel pouvoir, a eu pour objet, ou pour effet, une dégradation des conditions de travail¹⁷⁰⁵. Il en sera ainsi d'un employeur ayant tenu de propos humiliants et vexatoires à un subordonné excédant les limites de son pouvoir de direction¹⁷⁰⁶. Le juge de cassation, indique donc, que pour caractériser un harcèlement moral, les mesures litigieuses doivent « *excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique* »¹⁷⁰⁷ et que si tel n'est pas le cas, « *une simple diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, n'est pas constitutive de harcèlement moral* »¹⁷⁰⁸. Ainsi, en la matière, le juge de cassation se doit d'exercer un contrôle de la qualification juridique des faits¹⁷⁰⁹. Afin de déterminer si l'employeur excède les limites « normales » de son pouvoir de direction, les juges se fondent sur le concept de « *pouvoir de contrôle* » du responsable hiérarchique. Au regard du pouvoir de contrôle, seront considérés comme ne constituant pas des actes de harcèlement, mais bien des actes entrant dans le pouvoir du chef d'entreprise, les

¹⁷⁰¹V. par ex. CA Toulouse, 20 déc. 2013, n° 12/01004.

¹⁷⁰²Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-40.046. - CA Lyon, 31 janv. 2013, n° 11/06559.

¹⁷⁰³C. Leborgne-Ingelaere, *La délicate frontière entre délit de harcèlement moral et exercice du pouvoir de direction*, JCP. S. 19 Fév. 2013, n° 8, p.1093, comm. sous Cass. crim., 19 juin 2012, n° 11-87.963, *Mme O.*

¹⁷⁰⁴CA Chambéry, 18 mars 2008, n° 07/01338 ; CA Chambéry, 5 juin 2007, n° 06/01128., CA Chambéry, 26 sept. 2006, n° 04/02825., CA Grenoble, 22 oct. 2007, n° 06/02967., CA Grenoble, 10 sept. 2007, n° 06/01547.

¹⁷⁰⁵Cass. crim., 18 janv. 2011, n° 10-83.389; Dr. pén. 2011, comm. 47, note M. Véron., Cass. crim., 14 févr. 2012, n° 11-84.697.

¹⁷⁰⁶Cass. crim., 19 juin 2018, n° 17-84.007 ; Dr. pén. 2018, comm. 172, P. Conte ; Gaz. Pal. 2018, 6 nov. 2018, n° 38, p. 48, S. Detraz., V. déjà, Cass. crim., 29 nov. 2016, n° 15-87.100.

¹⁷⁰⁷CE, 30 déc. 2011, n° 332366, *Cne Saint-Péray c/ Olivier* ; JCP A 2012, act. 93, obs. M. Touzeil-Divina. – CE, 1er oct. 2014, n° 366002 ; JCP A 2014, act. 792, F. Tesson.

¹⁷⁰⁸CE, 30 déc. 2011, prec.

¹⁷⁰⁹CE 30 déc. 2011, n° 332366, *Cne de Saint-Perray*, Lebon ; AJFP 2012. 198, note R. Fontier ; AJDA 2012. 616 ; AJCT 2012. 326, obs. L. Derridj.

jugements portés par l'employeur sur la qualité professionnelle du salarié¹⁷¹⁰, le constat d'absences répétées d'un salarié¹⁷¹¹ ou les remarques faites à un salarié ayant commis de nombreuses et graves erreurs¹⁷¹². Lorsque les griefs portés devant le juge se fondent sur une décision émanant de l'employeur, les juridictions judiciaires s'attacheront à évaluer, si celui-ci a pris des mesures justifiées par son pouvoir de direction, sans y adjoindre un comportement inapproprié à la situation¹⁷¹³. Si l'employeur a édicté des actes, la juridiction vérifiera s'il a dépassé les limites de ce pouvoir, eu égard à son comportement¹⁷¹⁴. Néanmoins, on peut s'interroger, à l'instar du Professeur Adam¹⁷¹⁵, sur la constance dans l'appréciation du pouvoir de direction, dont ont à connaître les juridictions, lorsque, dans le cadre d'un arrêt rendu le 6 décembre 2017¹⁷¹⁶, elles s'abstiennent de qualifier de harcèlement, un management par la peur, lequel était à l'origine de souffrance, et avait entraîné une vague de démissions. Dans cette espèce, la Cour qualifie les faits commis par la hiérarchie de simple manquement à l'obligation de prévention des risques professionnels dont l'employeur est débiteur à l'égard de l'ensemble des salariés de l'entreprise et non de harcèlement. Le Professeur Adam, souligne ici que « [l]'idée, parfois avancée, en contemplation de cette décision, qu'un même comportement pourrait constituer un harcèlement moral pour ceux qui ont été directement victimes d'agissements coupables, et simple violation de l'obligation de prévention qui pèse sur l'employeur pour ceux qui ont vécu dans un climat de terreur sans avoir à se plaindre d'avoir été personnellement visés par des actes humiliants, ne chasse pas tous les doutes. Pis, elle en accuse le poids. »¹⁷¹⁷.

511. Aussi, délimiter avec précision où commence et où s'arrête l'exercice normal du pouvoir de direction de l'employeur n'est pas chose aisée, tant les frontières entre l'exercice courant et normal dudit pouvoir, et son dévoiement, sont tenues. C'est en cela que la subjectivité de ce concept et l'appréciation que peuvent en faire les juges, ajoutent à l'insécurité juridique dans laquelle se trouve la victime de harcèlement.

b. Les frontières du pouvoir de direction et du harcèlement

512. Il est important que les agents, ou les salariés en conflit avec leur employeur, ne se servent pas de la notion de harcèlement, comme d'un bouclier, leur permettant de

¹⁷¹⁰CA. Toulouse, 13 oct. 2006, RG n° 05/02486., CA. Montpellier, 22 mars 2006, RG n° 05/01563., Cass. soc. 24 sept. 2013, n°12-16.670

¹⁷¹¹CA. Angers, 14 oct. 2002, Cah. prud'h. n°3, 2003. 38.

¹⁷¹²CA. Toulouse, 12 févr. 2016, RG n°15/1814.

¹⁷¹³Cass. crim., 25 sept. 2007, n° 06-84.599 ; Bull. crim. n° 222., Cass. crim., 27 avr. 2011, n° 10-87.555., Cass. crim., 19 janv. 2010, n° 09-82.260., Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-86.936 ; Bull. crim. n° 187., Cass. crim., 27 mai 2015, n° 14-81.489 ; Dr. pén. 2015, comm. 124.

¹⁷¹⁴Cass. crim., 30 mars 2016, n° 15-81.651., Cass. crim., 29 nov. 2016, n° 15-87.100., Cass. crim, 19 juin 2018, n° 17-84.007; Dr. pén. 2018, comm. 172.

¹⁷¹⁵P. Adam, *Pour une nouvelle définition du harcèlement moral au travail*, prec.

¹⁷¹⁶Cass. soc. 6 déc. 2017, n°16-10.885.

¹⁷¹⁷P. Adam, *Pour une nouvelle définition du harcèlement moral au travail*, prec.

faire face et de surmonter une situation pouvant simplement relever d'une simple relation de travail. S'il est certain que l'employeur doit néanmoins, mettre en œuvre des mesures permettant de résoudre un conflit présent au sein de l'entreprise, il est fondamental de ne pas assimiler toutes les problématiques innervant une relation professionnelle, à du harcèlement.

513. En ce sens, une circulaire du 27 février 2007¹⁷¹⁸, précise que « *tout agent se prétendant harcelé n'est pas forcément victime d'un processus de harcèlement. Le harcèlement moral ne doit être confondu ni avec les reproches exprimés par un supérieur hiérarchique sur sa manière de servir lorsque ces derniers sont fondés, ni avec des tensions interpersonnelles épisodiques entre collègues, ni avec un conflit né d'une différence d'approche d'une question d'ordre professionnel. Il doit également être distingué du stress professionnel et de la pression au travail* ». Ce document souligne l'importance de ne pas faire d'amalgame entre harcèlement moral, et pouvoir de direction. L'employeur est seul maître, sous réserve du respect des textes en vigueur, de l'organisation du travail et des modalités de son exécution, les décisions qu'il prend à cette fin, n'étant pas, *de facto*, toutes constitutives de harcèlement. Une jurisprudence de 2015 de la cour d'appel de Lyon¹⁷¹⁹, offre une illustration de confusion et d'assimilation entre harcèlement moral et pouvoir de direction, à propos d'une réorganisation d'entraînements au sein d'un club de football, en vue d'assurer une meilleure cohérence du travail sportif et ne relevant que du pouvoir de direction de l'employeur. Dans cette affaire et malgré une modification des conditions de travail du salarié, en l'absence de dégradation de celles-ci, le harcèlement n'est pas constitué. Une telle affaire montre qu'il est nécessaire de distinguer, un sentiment de maltraitance ou de mal-être au travail, et une réelle altération des conditions de travail.

514. Ainsi, un ressenti, n'est pas toujours assimilable à un harcèlement, dès lors qu'il ressort que les décisions prises par la hiérarchie, sont justifiées par des éléments objectifs, extérieurs à la personne de l'agent ou du salarié. Comme le relève justement Madame Hirigoyen, le harcèlement « *se traduit le plus souvent par un manque de respect et d'attention à l'autre, par une indifférence et un manque de considération qui deviennent destructeurs pour la personne ciblée* »¹⁷²⁰. De fait, l'existence de tensions au sein d'un service ne matérialisera pas nécessairement une situation de harcèlement¹⁷²¹, et pourront être qualifiées de « *gestion autoritaire et inappropriée* »¹⁷²². Il en sera également ainsi de « *méthodes de management brutales et peu respectueuses des salariés* »¹⁷²³, ou, a contrario, de l'utilisation de propos grossiers et humiliant, dépassant les limites de l'acceptable par un supérieur hiérarchique¹⁷²⁴. Aussi surprenant que cela peut sembler, il est avéré que dans le cadre de l'examen de l'affaire dont il a à connaître, le juge n'a pas à apprécier ou à

¹⁷¹⁸ Circulaire MEN. 27 fév. 2007, n°2007-047 relative au harcèlement moral au travail, MENH0700398C.

¹⁷¹⁹ Cour d'appel de Lyon 7 mai 2015 n° 15/00684.

¹⁷²⁰ M-F. Hirigoyen, *Le harcèlement moral au travail*, 2014, coll. Que sais-je ? PUF, no 3995, p. 88-89.

¹⁷²¹ CAA Douai, 26 avr. 2005, *Hassam*, n°02DA00284.

¹⁷²² Cass. soc. 21 mai 2014, n° 13-16.341., Cass. crim. 11 mars 2008, n°07-82.346.

¹⁷²³ Cass. soc. 9 déc. 2015, n°14-23.355.

¹⁷²⁴ CE 21 nov. 2014, n° 375121.

évaluer le ressenti du salarié ou de l'agent. Néanmoins, il doit tenir compte du contexte professionnel dans lequel le travailleur évolue. Lorsque la dégradation des conditions de travail n'est pas établie, le juge arrête là ses investigations. En effet, la possibilité d'une atteinte aux droits et à la dignité de la victime, à sa santé physique ou mentale, ou à son avenir professionnel n'a plus de raison d'être recherchée, puisqu'elle ne peut être établie que comme la conséquence d'une détérioration des conditions de travail, laquelle n'est pas démontrée. En tout état de cause, la notion juridique de harcèlement moral a comme objectif majeur la protection des salariés ou agents vulnérables en butte à des comportements tyranniques, et n'a pas vocation à être utilisée comme arme de représailles, à l'encontre d'un employeur contre lequel on a quelques récriminations. Tel que le souligne le Professeur Adam, la notion de harcèlement moral n'est « *qu'un outil mental ayant pour fonction de saisir une partie du réel pour lui attacher certaines conséquences juridiques ; un régime juridique* »¹⁷²⁵. Il est donc nécessaire que ce concept ne soit pas détourné de son objet premier.

515. Néanmoins, il est des cas manifestes d'abus de pouvoir, dans le cadre desquels le harcèlement prend des formes particulières, dépassant nécessairement le cadre légal du simple pouvoir de direction. Ces dérives du pouvoir de direction, véritables détournements de comportements managériaux, ont pour effet de fragiliser, voire d'anéantir totalement les éventuelles mesures qui pourraient, voire devraient, être prises par le pouvoir hiérarchique. De tels comportements sont quelques fois difficiles à identifier et à analyser, que ce soit par de tierces personnes ou par le juge lui-même.

516. On trouve également dans l'approche managériale ou dans celle systémique développée par le juge judiciaire, ou encore dans la notion de sanction disciplinaire déguisée très présente au sein de l'administration, des manifestations possibles du harcèlement.

B. Harcèlement managérial, institutionnel et sanctions disciplinaires déguisées

517. Les dérives du pouvoir hiérarchique, peuvent reposer sur des méthodes managériales confinant au harcèlement ou sur un mode de fonctionnement général, insufflant une politique interne déviante (a), et peuvent ainsi conduire à l'infliction de sanctions disciplinaires déguisées (b).

a. Du harcèlement managérial au harcèlement institutionnel

¹⁷²⁵P. Adam, *Pour une nouvelle définition du harcèlement moral au travail*, Dr. Soc. 2020. 249.

518. Pour reprendre les propos du Professeur Adam, « *le mal volontairement occasionné n'est fréquemment que moyen (détestable) d'atteindre un objectif de « management »*. Cette intention mauvaise est ainsi moins la marque d'une personnalité perverse que d'une modalité perverse de gestion d'un service »¹⁷²⁶. L'instrumentalisation du management afin de le mettre au service du harcèlement, en fait un outil redoutable, aux conséquences à la fois néfastes pour l'institution, mais également et surtout pour les travailleurs.

519. Le harcèlement moral, du fait de son caractère polymorphe, est souvent difficile à cerner pour la victime potentielle, et *a fortiori*, pour le juge, et ce, d'autant qu'il peut se « fondre » dans un mode de gestion choisi par le pouvoir hiérarchique. Il est certain, que le fait d'exercer un management brutal, peut à lui seul suffire à justifier le déclenchement de poursuites disciplinaires, sans pour autant amener le juge à déceler une situation de harcèlement moral. En effet, tel que le précise Madame Evelyne Monteiro¹⁷²⁷, il existe de nombreuses formes de harcèlement, conduisant à le qualifier de « *protéiforme* ». Aussi, la multiplication des affaires, a conduit la jurisprudence à passer progressivement d'une approche individuelle du concept de harcèlement, à un ancrage, au sein même de l'organisation du travail, érigeant en quelque sorte en harcèlement des méthodes de gestion ou des processus décisionnels. Ainsi, le harcèlement managérial qui constitue un des multiples visages du harcèlement moral, a été reconnu par la chambre sociale de la Cour de cassation dès 2009, lorsqu'elle a affirmé qu'une organisation défaillante, un climat délétère, des méthodes de gestion du personnel provoquant un mal être des salariés, pouvaient matérialiser un harcèlement moral¹⁷²⁸. Dès 2007, les juges du fond¹⁷²⁹ avaient reconnu que de très nombreuses notes de service « *n'en constituent pas moins de véritables menaces pour les salariés, et qui semblent considérés par l'employeur, voire par certains de ses salariés, comme une méthode de management moderne, n'en constituent pas moins, vu leur caractère répétitif, une forme de harcèlement moral à la fois collectif et individuel, de nature à entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité voire à la santé physique ou mentale des salariés* »¹⁷³⁰. A travers cette décision, le juge judiciaire, consacre une forme de harcèlement collectif, matérialisé par une méthode de gestion, consistant en la fixation d'objectifs commerciaux inatteignables et assortis de menaces. Les juges du Quai de l'Horloge, vont, dans l'arrêt de 2009 préciser à leur tour, que les « *méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique (qui) se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation*

¹⁷²⁶ P. Adam, *Elus et agents face au risque pénal - Harcèlement (moral et sexuel) et agent public : quelles sanctions ?* AJCT 2014 p. 538.

¹⁷²⁷ E. Monteiro, *Le concept de harcèlement moral dans le code pénal et le code du travail*, RSC 2003 p. 277.

¹⁷²⁸ Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07-645.321 : « *peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner 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* » ; Cass. soc., 19 janv. 2011, n° 09-67.463.

¹⁷²⁹ CA Paris, 11 oct. 2007, n° 06/02171.

¹⁷³⁰ *Ibid.*

des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »¹⁷³¹, constituent un harcèlement. Pour autant, la haute juridiction reste toujours sur une approche « individuelle » du harcèlement, en exigeant que le salarié, partie au litige, soit touché en particulier, et précisant sur ce point, que le harcèlement peut se matérialiser à son égard par « *sa mise à l'écart, un mépris affiché à son égard, une absence de dialogue caractérisée par une communication par l'intermédiaire d'un tableau, et ayant entraîné un état très dépressif* »¹⁷³².

520. Comme le soulignait Monsieur Hervé Gosselin, Conseiller près la Cour de cassation, cet arrêt affirme « *l'avant-garde d'une nouvelle approche révolutionnaire du harcèlement moral dans laquelle l'unicité de la victime ne sera plus une condition* »¹⁷³³. Une telle analyse, confirmée par la suite en 2010¹⁷³⁴ et reprise également par les juges du fond,¹⁷³⁵ vise à consacrer un harcèlement reposant sur des méthodes de management, utilisées dans un but économique, concurrentiel ou de compétitivité et qui s'avèrent inadaptées. En effet, le manager, représentant direct de l'employeur, qui incarne la hiérarchie de l'entreprise, doit se préoccuper du bien-être et de la santé de ses salariés. Ainsi, si les méthodes qu'il utilise, génèrent une souffrance au travail¹⁷³⁶ qui se manifeste individuellement, un harcèlement pourra se trouver caractérisé. Il en ressort que « *[l]organisation du travail, les méthodes de gestion et de management sont susceptibles d'avoir une influence sur la santé mentale du salarié. La façon dont celui-ci perçoit les méthodes managériales est au cœur de la qualification de harcèlement.* »¹⁷³⁷.

521. Pour autant, dès lors que les faits répondent aux exigences du service, à un souci de bonne gestion¹⁷³⁸, et relèvent de l'exercice normal du pouvoir de direction¹⁷³⁹, ils ne seront pas constitutifs de harcèlement, fût-il managérial. En 2001, le Conseil Economique et Social soulignait déjà que « *[s]i le harcèlement moral au travail atteint, le plus souvent, une seule personne qui devient la cible des agissements d'un seul ou de plusieurs auteurs, il n'est pas rare que le processus vise en même temps plusieurs victimes. C'est alors souvent le cas d'une stratégie globale pour imposer de nouvelles méthodes de management, pour obtenir la démission de personnels dont les caractéristiques (par exemple, l'âge) ne correspondent pas aux "besoins" de l'entreprise. Il peut s'agir aussi d'un comportement individuel abusif de l'employeur* »¹⁷⁴⁰. Le harcèlement managérial constitué de « *méthodes de gestion*

¹⁷³¹ Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07-45.321, Dr. soc., 2010, p. 109, et les obs. ; JCP S 2010, 1125, étude C. Leborgne-Ingelaere ; RDT 2010, p. 40, obs. F. Géa.

¹⁷³² Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07-45.321, prec.

¹⁷³³ E. Gosselin, *Entrevue accordée à la Mutualité Française*, 4 juin 2010, www.mutalite.fr

¹⁷³⁴ Cass. soc., 3 fév. 2010, n° 08-44.107, inédit ; JCP G 2010, 321, note J. Mouly., Cass. soc., 27 oct. 2010, n° 09-42.488, inédit.

¹⁷³⁵ CA Toulouse, 14 fév. 2013, n° 11/01525., CA Versailles, 19 févr. 2014, n° 10/03498.

¹⁷³⁶ CA Paris, 21 mai 2014, n° 12/07457.

¹⁷³⁷ Cass. soc. 21 mai 2014, nos 13-16.341 et 13-11.038, JCP 2014. 852, note G. Deharo.

¹⁷³⁸ Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 12-14.979, inédit., Cass. soc., 19 janv. 2010, n° 08-44.609, inédit., A contrario, CA Toulouse, 14 fév. 2013, n° 11/01525.

¹⁷³⁹ CA Montpellier, 11 avr. 2013, n° 12/01644.

¹⁷⁴⁰ CESE, M. Debout, rapp. avis 11 avr. 2001, *le harcèlement moral au travail*, p. 64.

mises en œuvre par un supérieur hiérarchique »¹⁷⁴¹, se distingue ainsi du harcèlement institutionnel, en ce qu'en pareil cas, est mis en cause l'ensemble de la chaîne hiérarchique dans la réalisation de la politique managériale. « *[E]n usant de l'adjectif « managérial », l'expression entend désigner une forme singulière, spécifique, de harcèlement moral ; elle tend à individualiser à l'intérieur de cette catégorie juridique un espace notionnel plus réduit* »¹⁷⁴². Cette typologie de harcèlement est donc appréhendée « *comme un ensemble d'agissements délibérés, vexatoires et humiliants, visant tout ou partie du personnel, et s'inscrivant dans le cadre d'une « stratégie » de gestion* »¹⁷⁴³. Aussi, il convient d'insister sur le fait que ce type d'incrimination a vocation à ne caractériser un harcèlement, que dès lors que les agissements se manifestent pour une personne déterminée, prônant en cela l'unicité et l'individualité de sa survenance. Une telle méthode « *donne la prime aux employeurs qui auraient érigé les processus de harcèlement moral en méthode de travail systématique. En l'absence d'un autre outil légal pour sanctionner ces comportements, cette position assure une véritable impunité à l'employeur.* »¹⁷⁴⁴. Pour autant, il convient de « *ne pas faire de distinction là où la loi n'en fait pas* »¹⁷⁴⁵, celle-ci ne faisant pas de distinction suivant que le harcèlement moral est individuel ou collectif. Néanmoins, « *la reconnaissance du harcèlement collectif, ou institutionnel, par la Cour de cassation doit être envisagée à brève échéance.* »¹⁷⁴⁶. Ce positionnement semble avoir récemment quelque peu évoluer, la Chambre sociale reconnaissant, du moins implicitement, une forme de harcèlement moral collectif, proche de celui institutionnel¹⁷⁴⁷. Dans cette affaire, un ressenti collectif d'un semble de salarié, en lien avec une souffrance au travail, dépassant la simple souffrance du plaignant ou de quelques salariés de l'entreprise, a conduit la Chambre sociale à reconnaître « *une souffrance collective, fruit d'une organisation du travail très hiérarchisée* »¹⁷⁴⁸. Confirmant en quelque sorte, les frontières existantes entre harcèlement managérial et harcèlement institutionnel, la Chambre sociale rapproche son analyse de celle de la Chambre criminelle lors de l'affaire France Télécom.

522.« *Le harcèlement moral devrait ainsi pouvoir être caractérisé quand bien même ses causes sont systémiques et qu'elles n'affectent pas isolément la victime qui s'en plaint.* »¹⁷⁴⁹, telle est la problématique à laquelle répondent les juges, dans une affaire d'une ampleur hors normes, l'affaire *France Télécom*. Dès les années 2000,

¹⁷⁴¹Cass. soc. 10 nov. 2009, n° 07-45.321 P, D. 2009. 2857, obs. S. Maillard ; ibid. 2010. 672, obs. O. Leclerc, E. Peskine, J. Porta, L. Camaji, A. Fabre, I. Odoul-Asorey, T. Pasquier et G. Borenfreund ; JA 2010, n° 415, p. 11, obs. L. T. ; Dr. soc. 2010. 109, obs. C. Radé ; RDT 2010. 39, obs. F. Géa

¹⁷⁴²P. Adam, *La figure juridique du harcèlement moral managérial*, Sem. soc. Lamy, 7 mars 2011, n° 1482, p. 4.

¹⁷⁴³*Ibid.*

¹⁷⁴⁴L. Rabbé, *Les méthodes de gestion et le harcèlement moral en droit du travail* (deuxième partie), JSL, N° 347, 11 juillet 2013.

¹⁷⁴⁵*Ibid.*

¹⁷⁴⁶*Ibid.*

¹⁷⁴⁷Cass. soc. 3 mars 2021, n°19-24.232, RDT 2021.376.

¹⁷⁴⁸R. Gauriau, *Ressenti d'une souffrance collective et harcèlement moral*, RDT 2021.376.

¹⁷⁴⁹L. Rabbé, *Les méthodes de gestion et le harcèlement moral en droit du travail*, JSL, N° 347, 11 juillet 2013.

la Commission consultative des droits de l'homme avait souligné que le harcèlement moral pouvait avoir un caractère institutionnel, dès lors qu'il participe d'une stratégie de gestion de l'ensemble du personnel¹⁷⁵⁰. Dans le cadre d'un article rédigé à l'occasion du vote de la loi du 3 janvier 2003¹⁷⁵¹, modifiant pour partie, certaines dispositions relatives au harcèlement moral, inscrites dans la loi du 17 janvier 2002¹⁷⁵², Madame Monteiro, distingue deux grands types de harcèlements. Selon elle, existerait un harcèlement institutionnel, issu d'un management par le stress et à ses côtés un harcèlement stratégique, ayant pour objectif principal d'obtenir la démission d'un salarié, ou d'un agent considéré comme indésirable¹⁷⁵³. L'Accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 précisait déjà que « *[l]es phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier* »¹⁷⁵⁴. De même, le Professeur Fortis notait l'année suivante, lors d'une analyse du délit de harcèlement moral, que « *conformément à la conception a minima de l'intention requise en matière de harcèlement moral, des méthodes de gestion élaborées par les organes ou représentants de la personne morale qui dépasseraient l'exercice normal du pouvoir de direction mais auraient pour motifs des considérations économiques, correspondraient aux éléments de l'infraction de harcèlement moral.* »¹⁷⁵⁵. Reprenant pour partie certains de ces écrits, le Tribunal correctionnel de Paris, a défini très récemment le harcèlement institutionnel comme étant « *la caractérisation d'un harcèlement moral dit institutionnel exige de démontrer que les agissements : 1) procèdent d'une politique d'entreprise ayant pour but de structurer le travail de tout ou partie d'une collectivité d'agents et la mettent en œuvre ; 2) sont porteurs, par leur répétition, de façon latente ou concrète, d'une dégradation (potentielle ou effective) des conditions de travail de cette collectivité ; 3) outrepassent les limites du pouvoir de direction ; 4) la preuve de l'appartenance d'une victime dénommée à la collectivité visée par la politique d'entreprise harcelante ne s'impose que lorsqu'elle demande réparation des dommages causés par le harcèlement moral institutionnel* »¹⁷⁵⁶. Dans le cadre de cette affaire, les juges mettent en avant non un management de proximité défaillant, mais bien plus une « *politique d'entreprise* » déviante. Comme d'aucuns le soulignent, il s'agit d'un « *harcèlement érigé en mode de management qui est ici visé* »¹⁷⁵⁷, parlant même d'« *institutionnalisation, de la défaillance*

¹⁷⁵⁰CNCDH avis, ass. plen. 29 juin 2000, portant sur le harcèlement moral dans les relations de travail.

¹⁷⁵¹Loi n° 2003-6, du 3 janv. 2003, portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques, art. 4 et 5 de la JO n° 3 du 4 janv. 2003, p. 255.

¹⁷⁵²Loi n° 2002-73, du 17 janv. 2002, de modernisation sociale. prec.

¹⁷⁵³V. CA de Poitiers, 30 oct. 2002, *Axa conseil c/ Rousseau*, Revue de jurisprudence sociale, oct. 2002, p. 797, décision du mois n° 1068.

¹⁷⁵⁴ANI 26 mars 2010, sur le harcèlement et les violences au travail, p.4.

¹⁷⁵⁵E. Fortis, *Harcèlement moral en droit pénal et en droit du travail, unité ou dualité ?* SSL. 7 mars 2011, n° 1482.

¹⁷⁵⁶D. Viriot-Barrial, *Affaire Orange : consécration du harcèlement moral institutionnel ou systémique*, TGI de Paris 13 déc. 2019, AJ pénal 2020. 136.

¹⁷⁵⁷L. Jubert, F. Aggeri, B. Segrestin, *Controverse : Quel contrôle judiciaire des modes de management ?* RDT. 2020 p. 157.

organisationnelle par la direction de l'entreprise »¹⁷⁵⁸. Dans le cadre de cette affaire, la reconnaissance du harcèlement moral institutionnel, vise à condamner des dirigeants, ayant participé intellectuellement à la commission de l'infraction¹⁷⁵⁹, s'appuyant sur une « *politique des ressources humaines mises au service de la stratégie industrielle à mettre en œuvre* »¹⁷⁶⁰, laquelle avait vocation à justifier la volonté du chef d'entreprise, « *d'assurer l'avenir, la compétitivité, la performance de l'entreprise ou de ses services* »¹⁷⁶¹. Ainsi, le management intermédiaire, contrôlé et dirigé par la direction, a servi son but, la stratégie de l'entreprise visant à « *mobiliser la hiérarchie intermédiaire pour obliger des agents à quitter l'entreprise* »¹⁷⁶². Au sommet de la pyramide de l'entreprise, les dirigeants ont impulsé un « *ensemble d'actions sur des actions possibles* »¹⁷⁶³ dans le but de « *structurer le champ d'action éventuelle des autres* »¹⁷⁶⁴, en usant et abusant du management intermédiaire. L'affaire France Télécom, met ainsi en lumière, une « *institutionnalisation* » du harcèlement au sein d'une entreprise, dont chaque strate de la hiérarchie s'est mise au service de cette machine destructrice pourvoyeuse « *de consignes ou de dispositifs, conçus, décidés, impulsés ou contrôlés par les dirigeants* »¹⁷⁶⁵. « *Le harcèlement moral institutionnel est une pratique probablement assez répandue dans les entreprises et les organisations, qu'elles soient privées ou publiques. Elles sont consubstantielles à des formes de management brutales associées à des rationalisations.* »¹⁷⁶⁶. Qualifié par Monsieur Jean Veil, avocat de la défense de « *jugement qui risque de paralyser toute décision en matière de relations humaines* »¹⁷⁶⁷, et alors même qu'un appel a été interjeté contre la décision rendue, force est de constater que donner au concept juridique de harcèlement moral une approche uniquement interindividuelle, prive les textes destinés à le combattre d'une partie de leur efficacité et de leur effectivité. Au-delà des débats de pure portée doctrinale, d'aucuns diront, que l'employeur aurait ici davantage manqué à son obligation de sécurité¹⁷⁶⁸, se fondant en cela sur l'arrêt rendu le 6 décembre 2017 par la chambre sociale de la Cour de cassation¹⁷⁶⁹, et affirmant que « *l'obligation de prévention des risques professionnels, qui résulte de l'article L. 4121-1 du Code du travail, est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du Code du travail et ne se confond pas avec elle* » pour conclure que « *de très nombreux salariés de l'entreprise avaient été confrontés à des situations de souffrance au*

¹⁷⁵⁸ *Ibid.*

¹⁷⁵⁹ P. Adam, *Sur le délit de harcèlement moral institutionnel*, SSL 2020, n° 1895.

¹⁷⁶⁰ TGI. Paris 31e chambre, 2e section 13 déc.. 2019 n° 0935790257, p. 149.

¹⁷⁶¹ TGI. Paris 31e chambre, 2e section 13 déc.. 2019, préc., p. 221, p. 278.

¹⁷⁶² *Ibid.*

¹⁷⁶³ M. Foucault, *Le sujet et le pouvoir*, Dits et écrits, Gallimard, coll. « Quarto », t. II, 2001, p. 1041.

¹⁷⁶⁴ *Ibid.*

¹⁷⁶⁵ TGI. Paris 31e chambre, 2e section 13 dec. 2019, préc., p. 219.

¹⁷⁶⁶ L. Jubert, F. Aggeri, B. Segrestin, *Controverse : Quel contrôle judiciaire des modes de management ?* prec.

¹⁷⁶⁷ J. Veil, *Jugement qui risque de paralyser toute décision en matière de relations humaines*, SSL. 17 fév. 2020, n° 1895.

¹⁷⁶⁸ L. Gamet, *Propos critiques sur la pénalisation du harcèlement moral institutionnel*, SSL. 17 fév. 2020, n° 1895.

¹⁷⁶⁹ Cass. soc., 6 déc. 2017, n°16-10.885.

travail et à une grave dégradation de leurs conditions de travail induites par un mode de management par la peur ayant entraîné une vague de démissions notamment de la part des salariés les plus anciens, a caractérisé un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques professionnels à l'égard de l'ensemble des salariés de l'entreprise. »¹⁷⁷⁰. Or, tel que le rappelle le juge dans l'affaire France Telecom, il est des managements reposant sur une stratégie d'entreprise « visant à déstabiliser les salariés, à créer un climat anxiogène et ayant eu pour objet et pour effet une dégradation des conditions de travail » et d'ajouter qu'« [i]l s'agit d'une politique de gestion des ressources humaines déterminée et menée au plus haut niveau de l'entreprise »¹⁷⁷¹, ne pouvant en cela se réduire à un simple manquement de la part de l'employeur à son obligation de sécurité. Faut-il à ce titre, rappeler la vague de suicides, ayant marqués de leur empreinte indélébile, cette affaire. Suicides causés sans nul doute, par une « une souffrance rarement atteinte »¹⁷⁷², s'étant dégagée de cette « politique de la terreur »¹⁷⁷³ mise en place au sein de l'entreprise. Ici, le harcèlement moral trouve « ses racines profondes dans l'organisation du travail et les formes du management »¹⁷⁷⁴. Le tribunal correctionnel, affirme dans ce cadre et à la lumière de la directive-cadre du 12 juin 1989¹⁷⁷⁵, que la santé des travailleurs supplante les intérêts purement économiques. L'apport majeur de cette décision réside dans la « référence faite par les juges répressifs à une 'politique d'entreprise', entendue comme 'un ensemble de décisions prises afin d'atteindre, grâce à l'utilisation de divers instruments, certains objectifs concernant la situation économique, commerciale, financière, etc. Elle est définie par la ou les personnes qui ont le pouvoir, la capacité de faire appliquer les décisions aux autres et d'en modifier les comportements. »¹⁷⁷⁶ car « [c]'est là, sans doute, le cœur - et la singularité - du jugement rendu et de la notion de 'harcèlement moral institutionnel' qu'il consacre »¹⁷⁷⁷. Reste une inconnue, l'interprétation que donnera à son tour, la Cour d'Appel de Paris, sur l'interprétation donnée aux faits, par les juges du fond.

b. La particularité de la sanction disciplinaire déguisée

523. Matérialisant un détournement de procédure, dès lors que l'« autorité, pour parvenir à ses fins, utilise une voie de droit différente de celle qui aurait légalement permis à cette autorité d'atteindre le but qu'elle proposait »¹⁷⁷⁸, la sanction

¹⁷⁷⁰ Ibid.

¹⁷⁷¹ Ibid.

¹⁷⁷² J. Mucchielli, *Procès France Télécom : Une souffrance rarement atteinte*, D. actu. 12 juin 2019.

¹⁷⁷³ J. Mucchielli, *Procès France Télécom : « comment ont-ils pu mettre en place une telle politique de la terreur ? »*, D. actu. 4 juin 2019.

¹⁷⁷⁴ Ibid.

¹⁷⁷⁵ Cons. Dir. 89/391/CEE 12 juin 1989, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, JO n° L 183 du 29/06/1989 p. 0001-0008.

¹⁷⁷⁶ P. Adam, *Sur le délit de harcèlement moral institutionnel*, SSL., 17 fév. 2020 n° 1895.

¹⁷⁷⁷ Ibid.

¹⁷⁷⁸ R. Odent, *Contentieux administratif*, Les cours du droit, ed. Dalloz, mai 2007. p. 2029.

disciplinaire déguisée, est caractéristique d'un mode opératoire très présent au sein de la fonction publique. Le président Genevois, dans ses conclusions sur l'affaire *Spire*¹⁷⁷⁹, avait rappelé les deux critères de l'effectivité du détournement de procédure. Il énonçait ainsi, qu'un tel détournement est composé d'un élément subjectif, procédant de la volonté de l'auteur de l'acte incriminé, d'infliger une sanction à l'agent, en raison de manquements réels ou supposés à ses obligations, mais également d'un élément objectif, tenant aux conséquences de la mesure¹⁷⁸⁰.

524. Facilitatrice par essence pour l'administration, en ce qu'elle lui permet de faire l'économie de procédures disciplinaires, souvent longues et fastidieuses, la sanction disciplinaire déguisée aura les mêmes effets qu'une sanction disciplinaire, en portant atteinte à la situation professionnelle de l'agent visé, et ce, en dehors de toute procédure disciplinaire garantissant les droits de l'agent¹⁷⁸¹. Il est constant que par l'intermédiaire de la sanction déguisée, l'employeur public essaie d'obtenir l'élimination de l'agent, sans le soumettre à la procédure disciplinaire, garantissant les droits de la défense et le contradictoire. Ainsi et tel que le souligne le Professeur Loschak¹⁷⁸², si la méthode la plus répandue pour se défaire d'un agent, « la règle », demeure la mutation dans l'intérêt du service, constituant, pour sa part une pratique légale, la sanction disciplinaire déguisée, très usitée par les administrations, demeure une pratique « illégale[s], soit en raison du détournement de pouvoir dont elles procède[nt], soit à cause du vice de procédure qui les entache, soit parce que la mesure prise n'est pas au nombre des sanctions légalement prononçables »¹⁷⁸³. Pareille sanction, sera *a minima*, constitutive d'un détournement de pouvoir, lequel constitue « une mesure qui a été motivée à titre déterminant par le désir de l'autorité de punir l'agent pour des motifs autres que ceux tirés de l'intérêt du service » et dont « l'illégalité concerne le fond »¹⁷⁸⁴. Elle, aboutira, souvent « à deux conséquences types : la démission ou l'abandon de poste légitimant la radiation des cadres »¹⁷⁸⁵. Une telle sanction a été qualifiée par le juge administratif comme démontrant une dégradation de la situation professionnelle de l'agent, et dont la nature des faits et l'intention ayant justifié une telle mesure révèlent une volonté intrinsèque de le sanctionner¹⁷⁸⁶.

525. Pour autant, les sanctions disciplinaires déguisées représentent un prétexte, un mobile, en ce qu'elles cachent souvent un harcèlement gestant ou avéré. Elles génèrent quelques fois des conséquences dramatiques pour le fonctionnaire, lequel est contraint à la démission, ou à l'abandon de poste. S'il est constant que la démission¹⁷⁸⁷, ou la radiation pour abandon de poste ne se trouvera légitimée que

¹⁷⁷⁹ CE, Sect., 9 juin 1978, n° 08397, publié au recueil Lebon.

¹⁷⁸⁰ B. Genevois, concl. sur CE, sect., 9 juin 1978, *Spire*, Lebon 237 ; Rev. adm. 1978. 631.

¹⁷⁸¹ CE, 9 juin 1978, *Spire*, Lebon 237, concl. B. Genevois. Prec ; A. Puppo, *Harcèlement moral et fonction publique : spécificités*, AJFP mai 2002. 42-48.

¹⁷⁸² D. Loschak, *Le pouvoir hiérarchique dans l'entreprise privée et dans l'administration*, Dr. soc. Janv. 1982, p. 30.

¹⁷⁸³ R. Chapus, *Droit administratif général*, Paris, Montchrétien, 2000, tome II, p. 339.

¹⁷⁸⁴ P. Bandet, *Le droit disciplinaire dans la fonction publique territoriale*, Paris, Ed. du Moniteur, 1995, p. 83.

¹⁷⁸⁵ A. Puppo, *Harcèlement moral et fonction publique*, AJFP 2002, p.42.

¹⁷⁸⁶ V. CE 6. déc. 2017, *Avril*, n°401876 ; CAA Douai, 25 mars 2021, n°19DA00280, AJFP 2021.234.

¹⁷⁸⁷ CE 22 juin 1994, *Commune De Lançon-Provence*, Lebon p. 806.

dans le cas où elle n'aura pas été obtenue sous la contrainte, ou suite à un conflit sous-jacent¹⁷⁸⁸, il n'en demeure pas moins, que de telles conséquences demeurent parfois impunies et prennent un caractère définitif. Travestissant la réalité, l'autorité hiérarchique souvent incarnée par l'exécutif local, va, sous couvert d'un intérêt du service supérieur, prononcer une mutation, une diminution ou une perte de responsabilité d'un agent. Comme le souligne Monsieur Francis Mallol¹⁷⁸⁹, « [l]e comportement de l'agent sur les thèmes politiques constitue à cet égard, une source fréquente de sanctions disciplinaires déguisées. L'attention que portent les autorités publiques à ces questions illustre la sensibilité des approches en la matière »¹⁷⁹⁰. Il ajoute que « l'administration répugne à engager la procédure disciplinaire pour sanctionner un collaborateur »¹⁷⁹¹, souvent en raison de sa lourdeur et de l'incertitude du résultat. Ainsi, au gré des mouvances politiques et des échéances électorales, les sanctions disciplinaires déguisées ponctuent la vie des administrations publiques et de leurs agents. Comme cela est mis en lumière en 2017 par Monsieur Robin Ferré, dans le cadre d'une étude menée sur cette problématique, il existe sur cette question une surreprésentation du personnel communal, eu égard aux trois fonctions publiques examinées¹⁷⁹².

526. Il est à noter, que le statut, protecteur par certains aspects de la carrière de l'agent, peut s'avérer ici être source de handicaps, particulièrement lorsque la victime, agent de la fonction publique, doit continuer inexorablement de collaborer avec son bourreau. De plus, et alors même que la fonction publique est, depuis quelques années maintenant invitée à se « privatiser », le statut présent en son sein, induit l'impossibilité pour la personne publique d'utiliser les procédés de droit commun en vue de se défaire d'un fonctionnaire. De fait, le lien unissant un agent à son employeur est indéfectible par principe, même si sous couvert de sanctions disciplinaires, il peut en être autrement. Aussi, une politique managériale excessive dans son essence, mais également tyrannique, peut permettre à une administration publique de se défaire potentiellement de certains agents, en les poussant à demander une mutation, à recourir au congés maladie, ou encore à la démission.

527. Néanmoins, en cas de contentieux, le juge s'attachera ici aussi à vérifier si l'intérêt du service, notion indéfinie juridiquement, justifie la mesure contestée et si une volonté de sanctionner l'agent n'est pas sous-jacente. Aussi, le juge administratif, via une méthode inductive, doit « conjecturer l'état d'esprit de l'autorité administrative pour déterminer si celle-ci a eu l'intention de sanctionner l'agent ou le fonctionnaire en dehors de toute garantie statutaire »¹⁷⁹³. Pour autant, la difficulté, en pareille circonstance, réside notamment dans le positionnement du Conseil d'Etat, lequel considère souvent que l'intérêt du service constitue un motif

¹⁷⁸⁸S. Baroux, commissaire du gouvernement, concl. sous CE Sect. 11 décembre 1998, *M. Casagrande*, nos 147511, 147512, et *M. Samoy et Syndicat CGT des personnels communaux d'Hautemont*, n° 185350, Cah. fonct. publ. 1999, n° 183, pp. 29-38.

¹⁷⁸⁹F. Mallol, *Les sanctions disciplinaires déguisées en droit de la fonction publique*, AJDA 2011 p. 1656.

¹⁷⁹⁰*Ibid.*

¹⁷⁹¹*Ibid.*

¹⁷⁹²R. Ferré, *Les mascarades de la punition*, AJDA 2017. 2461

¹⁷⁹³*Ibid.*

prépondérant au choix opéré par l'administration et, *in fine*, rejette le motif reposant sur l'existence d'une sanction disciplinaire déguisée¹⁷⁹⁴. De plus, les critères usités par le juge administratif, et qui sont censés permettre de déterminer si la sanction a porté atteinte à la situation professionnelle de l'agent, conduit à laisser de côté certaines mesures, pourtant confinant à la sanction disciplinaire déguisée. En pareille situation, et parce qu'elle n'entraîne pas les conséquences requises pour le juge administratif, elles sortent du champ d'application de la sanction disciplinaire déguisée. Tel peut être le cas d'une mise au placard, où l'agent conserve sa rémunération et en apparence des fonctions équivalentes, la mise au placard constituant par ailleurs, « *une forme de harcèlement par éviction* »¹⁷⁹⁵. C'est pour cela, que d'aucuns proposent- de manière certes utopique, tant le juge administratif est arcbuté sur la prédominance de l'intérêt général et *in fine* de l'intérêt supérieur de l'administration -, d'introduire, dans les éléments d'appréciation du juge, le critère de l'effet de la sanction « *du point de vue du sanctionné* »¹⁷⁹⁶. Il importe de ne pas perdre de vue que les mesures prises par la hiérarchie, peuvent, bien souvent, sous couvert de l'intérêt du service, habilement servir le processus harcelant et « *se traduira le plus souvent par une mutation dans l'intérêt du service sanctionnant- il s'agira d'une sanction déguisée - les difficultés relationnelles du harcelé* »¹⁷⁹⁷.

528.Face aux déviances du pouvoir hiérarchique, l'agent public dispose d'un outil *ad hoc*, la protection fonctionnelle, laquelle, confrontée au harcèlement, va montrer certaines failles.

§II.La protection fonctionnelle, un outil à l'efficacité limitée

529.L'article 11 du statut général, issu du Titre I de la Loi *Le Pors*¹⁷⁹⁸, précise que le fonctionnaire bénéficie d'une protection organisée par la personne publique qui l'emploie. Il s'agit ici, de ce que l'on nomme communément la protection fonctionnelle, laquelle établit à la charge de l'Etat, ou d'une collectivité publique employeur et au profit du fonctionnaire ayant été victime d'attaques dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, une obligation de protection à laquelle il ne peut être dérogé que pour des motifs d'intérêt général et sous le contrôle du juge administratif¹⁷⁹⁹.

530.En effet, les fonctionnaires, de par la nature même des fonctions exercées, doivent être protégés contre les menaces ou attaques qu'ils peuvent subir et couverts contre

¹⁷⁹⁴ CE, 10 nov. 2004, *Département d'Indre et Loire*, n°257032, AJDA 2005.268, concl. D. Piveteau ; AJFP 2005.109.

¹⁷⁹⁵ *La mise au placard : une forme de harcèlement par éviction*, Lamy Fonction publique territoriale, Etude 806, 26 oct. 2018.

¹⁷⁹⁶ R. Ferré, *Les mascarades de la punition*, prec.

¹⁷⁹⁷ A. Puppo, *Harcèlement moral et fonction publique : spécificités*, AJFP 2002. 42.

¹⁷⁹⁸ Loi n° 83-634, du 13 juill. 1983, *portant droits et obligations des fonctionnaires*, JO 14 juill. 1983, p. 2174 ; Modifié par Loi n°2016-483, du 20 avr. 2016, art. 20-I.

¹⁷⁹⁹ CE 18 mars 1994, M. Gérard Rimasson, n°92410 : AJDA 1994. p. 448, chron. Maugué et Touvet.

des condamnations civiles prononcées contre eux, alors que la faute qui leur est reprochée n'est qu'une faute de service. Ainsi, et, a contrario, ne pourra bénéficier de ce droit à protection, un agent qui commettra une faute strictement personnelle¹⁸⁰⁰.

531. Cette obligation, trouve son fondement dans la garantie d'indépendance des agents publics, que doit assurer la personne publique qui les emploie et qui induit que l'agent ne doit pas pouvoir être perturbé, déstabilisé, détourné d'une manière quelconque de sa préoccupation essentielle, qui est d'assurer en toute sérénité et impartialité, la mission de service public qui lui est confiée, dans le strict respect de la légalité. Elle vise également, à permettre d'assurer le bon fonctionnement du service, auquel toute agression d'un agent est de nature à porter atteinte et permettre de sauvegarder l'image de la personne publique, devant toujours inspirer le respect. L'administration débitrice de cette obligation, est, tel que le mentionne l'article 11 depuis la loi du 17 mai 2011¹⁸⁰¹, l'administration qui emploie l'agent, à la date des faits en cause, ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire à celui-ci.

532. Outil à la fois préventif, mais également curatif, le législateur a fait évoluer cette notion, décidant très récemment d'inscrire dans le marbre l'atteinte volontaire à l'intégrité de la personne et les agissements constitutifs de harcèlement, comme des atteintes fondant l'octroi de la protection fonctionnelle, au bénéfice de l'agent qui s'en prétend victime.¹⁸⁰² Pour autant, cet outil montre des failles, et ne semble, *in fine*, pas totalement adapté à la typologie du risque psychosocial qu'est le harcèlement (B), sa mise en œuvre présente ainsi des limites et des insuffisances lors de la survenance de tels agissements (A).

A. Une mise en œuvre conditionnée

533. L'octroi de la protection fonctionnelle au bénéfice de l'agent travaillant au sein de l'administration publique est le fruit d'une longue évolution. Abrogé par le décret du 19 septembre 1870, l'article 75 de la Constitution de l'an VIII, offrait à l'agent public un traitement exorbitant du droit commun, au nom d'une différence de situation, susceptible de justifier une dérogation au principe de la légalité et de l'égalité devant la loi. Cette immunité procédurale alors instaurée, entravait l'exercice des poursuites. Or, le fonctionnaire devait néanmoins être un justiciable comme les autres et pouvoir suivant les cas, faire l'objet de poursuites.

534. Avec la consécration de la protection fonctionnelle, l'article 11 de la loi de 1983 offre à l'agent public un droit subjectif à la protection. Dans un contexte de tensions économiques et sociales de plus en plus prégnant au sein de notre société, impactant

¹⁸⁰⁰ CE, 28 déc. 2001, n° 213931, *M. V.*

¹⁸⁰¹ Loi n°2011-525, du 17 mai 2011, *de simplification et d'amélioration du droit*, JO 18 mai 2011, n°0115, p. 8537.

¹⁸⁰² Loi n° 2016-483, du 20 avr. 2016, *relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires*, JO 21 avril 2016, n°0094.

directement la fonction publique, laquelle tend de plus en plus vers une privatisation du statut, la dégradation des conditions de travail des agents publics nécessitait l'instauration d'un régime plus protecteur.

535. Outil fluctuant et évolutif (a), l'octroi de la protection fonctionnelle se trouve très encadré et circonscrit (b).

a. Le cadre évolutif de la protection fonctionnelle

536. Fruit de nombreuses évolutions intervenues au sein de la fonction publique, la protection fonctionnelle est liée aux missions particulières d'intérêt général dont le fonctionnaire a la charge, et s'inscrit dans une évolution ayant constamment consacré son élargissement (1). Elle a également vocation à assurer une protection de l'agent, en cas de risques psychosociaux (2).

1. un outil évolutif de garantie de l'ordre public consubstantiellement lié aux missions de service public et au statut.

537. La protection fonctionnelle a évolué au grès des mouvances du statut du fonctionnaire, ce dernier étant passé, à travers les siècles, d'un statut de quasi-impunité, à un statut de « justiciable ».

538. En effet, sous l'Ancien Régime les poursuites judiciaires contre un agent de la monarchie étaient inconcevables, cela revenant à s'en prendre, *in extenso*, à la personne royale sacrée, elle-même dépositaire de la justice dans le royaume. Ainsi, la loi des 16 et 24 août 1790 dans son article 13, interdisait aux juridictions de troubler « *de quelque manière que ce soit, les opérations des corps administratifs, ni citer devant eux les administrateurs pour raison de leurs fonctions* », alors que l'article 75 de la Constitution du 22 frimaire an VIII soumettait à l'autorisation du Conseil d'Etat, la possibilité de poursuivre un fonctionnaire. Ce régime, supprimé par le décret-loi du 19 septembre 1870, avait permis d'instaurer une véritable impunité des agents public puisque dans les faits, les agents éventuellement poursuivis n'étaient pas inquiétés¹⁸⁰³.

539. Les différentes évolutions intervenues, *a posteriori*, vont instaurer une responsabilité du fonctionnaire dans l'exercice de ses missions, en le faisant passer de « *l'impunité au statut de justiciables ordinaires* »¹⁸⁰⁴. *De facto*, est très vite apparue la nécessité de le faire bénéficier d'une protection adaptée, afin de l'assurer

¹⁸⁰³D. Jean-Pierre, *La protection des fonctionnaires et agents publics par la collectivité publique*, JCP Adm. 2003. 1408. p. 564.

¹⁸⁰⁴K. Grabarczyk, *La protection fonctionnelle des agents publics : certitudes et aléas*, AJDA, 2008, p. 1472.

dans les missions de services publics dont il est débiteur. L'arrêt *Bernadet*¹⁸⁰⁵, marque ainsi un tournant dans ce processus, la haute juridiction administrative se prononçant pour la première fois sur une demande de protection d'un fonctionnaire. Par la suite, les juges du Palais Royal vont étendre la portée de la protection dont peut bénéficier le fonctionnaire, en lui conférant un droit à réparation de dommages matériels¹⁸⁰⁶, ou en reconnaissant le droit d'obtenir la réparation du dommage subi, même en l'absence de possibilité pour l'administration d'exercer un recours contre les auteurs des attaques¹⁸⁰⁷. Erigée en principe général du droit dès 1963¹⁸⁰⁸, la protection fonctionnelle trouve un écho particulier au sein de l'article 15 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, en vertu duquel : « [l]a société a le droit de demander compte à tout agent public de son administration ». Le juge administratif étendra la protection aussi bien aux agents non titulaires¹⁸⁰⁹, qu'aux vacataires¹⁸¹⁰, et aux titulaires des contrats à durée déterminée travaillant pour le compte des services publics administratifs, ou bien encore aux collaborateurs occasionnels du service public¹⁸¹¹. Le Conseil d'État va également préciser que la protection fonctionnelle s'applique à « tous les agents publics, quel que soit le mode d'accès à leurs fonctions »¹⁸¹². Il retient ainsi, l'application du dispositif au profit des agents élus¹⁸¹³, y compris pour les agents publics recrutés par contrat au sein d'un service public industriel et commercial¹⁸¹⁴. La jurisprudence récente a quant à elle, étendu le bénéfice de la protection fonctionnelle à l'agent gréviste¹⁸¹⁵, ainsi qu'aux collaborateurs occasionnels du service public¹⁸¹⁶.

540. Enfin, ce n'est qu'avec la loi de 1983 que le droit à la protection fonctionnelle trouvera une consécration législative. L'article 11 de ce texte « réunit dans un seul article, l'ensemble du dispositif de protection des fonctionnaires »¹⁸¹⁷. Ce droit à la protection, est quelques années plus tard, étendu législativement à l'ensemble de la fonction publique (agents publics, de l'Etat, territoriaux, hospitaliers ou appartenant à un établissement public administratif, qu'ils soient ou non titulaires), par le prisme d'un nouveau texte de portée législative¹⁸¹⁸. Ce dernier, a très récemment connu une

¹⁸⁰⁵ CE Sect., 13 fév. 1959, Lebon 111 ; AJDA, 1959, p.98, note V. S.

¹⁸⁰⁶ CE Ass. 6 nov. 1968, *Benejam*, Lebon 545.

¹⁸⁰⁷ CE 28 mars 1969, *Jannès*, Lebon 190.

¹⁸⁰⁸ CE, sect., 26 avr. 1963, *Centre hospitalier de Besançon*, Lebon 243, concl. J. Chardeau ; puis englobant le volet pénal de la protection, CE 8 juin 2011, Farré, n° 312700, Lebon 270 avec les concl. ; AJDA 2011. p. 1175 ; AJFP 2012. 87, note I. Crepin-Dehaene ; AJCT 2011. 571, obs. D. Krust ; JCP Adm. 2011, n° 2337, note D. Jean-Pierre.

¹⁸⁰⁹ CE 26 avr. 1963, *Centre hospitalier de Besançon*, Lebon 243.

¹⁸¹⁰ CE 9 déc. 1970, *Commune de Neuilly-Plaisance*, Lebon 738.

¹⁸¹¹ CE 27 oct. 1961, *Caisse primaire de sécurité sociale c/ Kormann*, Lebon 602.

¹⁸¹² CE, sect., 8 juin 2011, n° 312700, *Georges A*, JCP Adm. n° 25, 20 juin 2011, note J.-G. Sorbara ; JCP Adm. 24 oct. 2011, n° 43, comm. D. Jean-Pierre.

¹⁸¹³ *Ibid.*

¹⁸¹⁴ T. confl. 14 nov. 2016, n°4070.

¹⁸¹⁵ CE, 22 mai 2017, n° 396453, *Commune de Sète*, Lebon ; AJDA 2017. p.1087 ; AJFP 2017. p. 283 ; AJCT 2017. p.585, obs. O. Didriche.

¹⁸¹⁶ CE, 13 janv. 2017, n° 386799, Lebon ; AJDA 2017. 1075, note C. Froger ; AJFP 2017. p.174.

¹⁸¹⁷ J. Bourdon, *La protection fonctionnelle de l'agent public*, AJFP 1996. 21.

¹⁸¹⁸ Loi n° 96-1093, du 16 déc. 1996, relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire, JO 17 déc. 1996, n°0293, Art. 50.

évolution significative, avec la loi du 20 avril 2016¹⁸¹⁹. En effet, la loi *déontologie*, participe de l'élargissement du périmètre de la protection fonctionnelle de l'agent public, l'histoire de la protection fonctionnelle étant consubstantiellement liée à « *celle de son extension et du raffinement progressif de son régime juridique* »¹⁸²⁰. La rédaction de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, tel qu'issu de la loi *Déontologie*, intègre donc les cas de harcèlement et les atteintes volontaires à l'intégrité des agents¹⁸²¹, remplaçant la notion équivoque de voie de fait. Par ailleurs, le texte élargit aussi le bénéfice de la protection, à l'agent public qui est poursuivi pénalement, mais aussi à l'agent placé en garde à vue, ou encore à celui faisant l'objet d'une mesure de composition pénale.

541. Le droit à la protection fonctionnelle correspond à une « *garantie statutaire accordée par l'administration aux agents publics à raison de leur mise en cause par des tiers dans l'exercice de leurs fonctions* »¹⁸²² et revêt à la fois un « *aspect préventif et curatif* », eu égard au fait que l'administration est tenue « *de protéger les fonctionnaires et de réparer, le cas échéant, les préjudices par eux éprouvés à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions* »¹⁸²³. Monsieur Claude Leclercq, précise d'ailleurs, que « *[l]a protection des fonctionnaires est la garantie même que les fonctionnaires pourront s'acquitter de leurs tâches en considération des impératifs de l'Etat, donc de l'intérêt général. Autant que la sauvegarde du fonctionnaire, c'est la protection de l'Etat qui est assurée (...)* »¹⁸²⁴. Inscrite au sein de l'article 11 de la loi *Le Pors* de 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires¹⁸²⁵ ce mécanisme de protection de l'agent public, est inhérent au statut consacré par les textes. Historiquement absente de la loi du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires¹⁸²⁶, un tel outil de protection avait été érigé durant cette période au rang de principe général du droit¹⁸²⁷. Aujourd'hui consacrée législativement et gravée dans les textes, la protection fonctionnelle jouit désormais d'une extension de son champ d'application¹⁸²⁸.

542. Ainsi, cette typologie de protection statutaire, propre à la fonction publique, impose, *in fine*, à l'administration de défendre son agent poursuivi au plan civil ou

¹⁸¹⁹ Loi n° 2016-483, du 20 avr. 2016, *relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires*, JO 21 avr. 2016, n°0094.

¹⁸²⁰ Ch. Maugué, L. Touvet, *Chron. générale de jurisprudence administrative française*, AJDA 1994, p. 374.

¹⁸²¹ V. sur ce point. I. Béguin, *Clarification et renforcement de la protection fonctionnelle des agents publics*, JCP A 2016. 2174.

¹⁸²² E. Vital-Durand, *Protection fonctionnelle des agents publics*, J.-Cl. Public-Contentieux pénal 2004, fasc. 10.

¹⁸²³ P. Moreau et B. Cazin, *La protection fonctionnelle des agents publics : un édifice inachevé*, AJFP 1999, p. 23.

¹⁸²⁴ C. Leclercq, note sous CE Sect., 28 mars 1969, Jannès ; D. 1969, p. 536.

¹⁸²⁵ Loi n° 83-634, 13 juill. 1983, *portant droits et obligations des fonctionnaires*, JO, 14 juill. 1983, p. 2174, prec. Modifiée notamment par la loi du 20 avr. 2016, n°2016-483.

¹⁸²⁶ Loi n° 46-2294, du 19 oct. 1946, *relative au statut général des fonctionnaires*, JO 20 oct. 1946, n°0246, p. 8910.

¹⁸²⁷ CE, sect., 3 déc. 1948, *Commune de Berre l'Étang*, Lebon, 457 ; CE, sect., 26 avr. 1963, *Centre hospitalier de Besançon*, Lebon 243, concl. Chardeau p. 457. ; CE, ass., 16 oct. 1970, *Époux Martin*, n° 72409, JCP 1971. II. 16577, concl. G. Braibant.

¹⁸²⁸ J. Bourdon, *La protection fonctionnelle de l'agent public*, AJFP 1996. 21.

pénal, ou de lui fournir un soutien en cas d'attaques dont il est victime à l'occasion de ses fonctions. Elle présente ainsi une double portée, qui est à la fois préventive via l'adoption de mesures permettant de faire cesser les attaques auxquels le fonctionnaire est exposé ou d'en prévenir leur réitération, et réparatrice à travers l'indemnisation des dommages subis par l'agent. Cet « *aspect préventif et curatif* »¹⁸²⁹ est lié au fait que l'administration est tenue « *de protéger les fonctionnaires et réparer, le cas échéant, les préjudices par eux éprouvés à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions* »¹⁸³⁰. La protection fonctionnelle s'inscrit donc dans une logique visant à assurer la « *[g]arantie de l'ordre public et protection de la société s'agissant de son aspect pénal ; souci de ne pas laisser le fonctionnaire sans défense face aux menaces ou attaques des administrés ; protection de la continuité et du bon fonctionnement du service public à travers son volet administratif* »¹⁸³¹. Tel que le souligne l'étude d'impact accompagnant le projet de loi *Déontologie*¹⁸³² « *[l]a protection fonctionnelle peut être considérée comme l'une des manifestations de la solidarité nationale à l'égard des agents publics, notamment lorsque ceux-ci subissent des violences et des agressions dans l'accomplissement de leur fonction. Elle correspond à une contrepartie accordée par la puissance publique à ceux qui assument l'exercice de fonctions publiques* »¹⁸³³, affirmant en cela, le rôle de la protection fonctionnelle, comme contrepartie à part entière des obligations inhérentes au statut.

2. Un outil participant à la lutte contre les risques psychosociaux

543. Bien que n'ayant pas eu durant de nombreuses années, vocation à protéger les agents des atteintes à leur santé morale, mais bien plus à celle physique, la protection fonctionnelle s'inscrit aujourd'hui dans la lutte contre les risques psychosociaux¹⁸³⁴, lesquels renvoient aux notions de mal-être au travail, de souffrances liées aux conditions de travail, affectant notamment, les agents publics. Ils sont définis dès 2011, comme « *les risques pour la santé mentale, physique ou sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental* »¹⁸³⁵. Dans le rapport dont est issu cette définition, les facteurs de risques psychosociaux sont

¹⁸²⁹ P. Moreau et B. Cazin, *La protection fonctionnelle des agents publics : un édifice inachevé*, prec.

¹⁸³⁰ *Ibid.*

¹⁸³¹ J.-M. Breton, *La protection fonctionnelle des agents de l'administration*, AJDA 1991. p. 171.

¹⁸³² Projet de loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, Etude d'impact 16 juill. 2013, <http://www.assemblee-nationale.fr/14/projets/pl1278-ei.asp>.

¹⁸³³ *Ibid.*

¹⁸³⁴ V., L. Lerouge, *Les "risques psychosociaux" en droit : retour sur un terme controversé*, Dr. soc. 2014. p. 152. V. aussi, R. Ponge, Compte rendu de « Philippe Zawieja, Franck Guarnieri (dir.), Dictionnaire des risques psychosociaux », Paris, Seuil, 2014.

¹⁸³⁵ Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, Rapport *Mesurer les facteurs de risques psychosociaux au travail pour les maîtriser*, dir. M. Gollac et M. Bodier, 11 avr. 2011 ; « Les risques psychosociaux au travail », DARES Analyses, avr. 2014, n° 031.

identifiés et analysés suivant six dimensions¹⁸³⁶, dépeignant de manière très réaliste et complète les différentes situations de mal être, ou de souffrance au travail. La fonction publique, par ailleurs très concernée par de tels risques, particulièrement suite aux nombreuses réformes et réorganisations qu'elle subit depuis nombre d'années, se devait de répondre aux enjeux qui y sont liés. Les atteintes à la santé morale de l'agent, parmi lesquelles figure le harcèlement, devaient dans un contexte de remaniement massif du statut et de bouleversement des missions dévolues à la fonction publique, être pris en compte, d'autant que le juge administratif, avait par le passé déjà admis le bénéfice de la protection fonctionnelle au profit d'un agent victime de harcèlement¹⁸³⁷.

544. Protection de plus en plus sollicitée¹⁸³⁸, la loi du 20 avril 2016¹⁸³⁹ va partiellement réécrire l'article 11 afin de clarifier les droits dont bénéficient les agents publics et leurs ayants droit, dans le cadre de son exercice. Elle va également graver dans un texte de portée législative la jurisprudence érigée par la Haute juridiction administrative. Si le principe même de la protection fonctionnelle, en particulier l'exclusion de la faute personnelle, demeure inchangé, le champ des situations y ouvrant droit est élargi. Le conjoint, concubin, ou partenaire lié par un PACS au fonctionnaire, à ses enfants et ses ascendants directs, jouissent désormais d'une protection au titre de l'article 11, selon qu'ils font eux-mêmes l'objet d'attaques, ou que celles-ci visent l'agent. Ce dernier, peut également bénéficier de la protection instaurée par l'article 11, lorsqu'il fait l'objet de poursuites pénales, qu'il est entendu en qualité de témoin assisté, ou lorsqu'il est placé en garde à vue, ou encore s'il se voit proposer une mesure de composition pénale¹⁸⁴⁰. Le décret du 26 janvier 2017¹⁸⁴¹ est venu parachever ces évolutions, puisqu'il s'attache à définir la forme, que doit prendre la demande de protection, devant désormais être écrite, et il détermine également les conditions et le contenu de la décision de prise en charge

¹⁸³⁶ « 1. Les exigences du travail, qui regroupent les risques en lien avec le travail sous pression, les contraintes de rythme, la difficulté à concilier la vie professionnelle et la vie familiale, l'exigence de compétences élevées ;

2. les exigences émotionnelles, liées par exemple à la nécessité de devoir cacher ou maîtriser ses émotions face à la clientèle ou à un public en difficulté ;

3. l'autonomie et les marges de manœuvre qui désignent la possibilité d'être acteur dans son travail, de participer aux décisions, d'utiliser ses compétences et de s'épanouir dans son travail ;

4. les rapports sociaux, les relations de travail qui couvrent les relations avec les collègues, la hiérarchie ; est questionnée aussi la reconnaissance du travail (reconnaissance symbolique, rémunération, promotion...);

5. les conflits de valeurs qui désignent une situation où l'on demande à une personne d'agir en contradiction avec ses valeurs professionnelles ou personnelles ;

6. l'insécurité économique qui inclut le risque de perdre son emploi et les changements non maîtrisés de la tâche ou des conditions de travail ».

¹⁸³⁷V. not. CAA Nancy, 2 août 2007, *Mme Altemaire*, n°06NC01324, inédit au Lebon ; AJDA 2007. 2101 ; AJFP 2008. 23

¹⁸³⁸V. en ce sens, M. P. Chanlair, *Pour une pleine application de la protection des agents publics en cas de poursuites pénales*, AJDA 2002. 781

¹⁸³⁹Loi n° 2016-483, 20 avr. 2016, relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, JO 21 avr. 2016, n°0094.

¹⁸⁴⁰F. Melleray, *De la modernisation des droits et obligations des fonctionnaires*, AJDA 2016. 1439.

¹⁸⁴¹D. 26 janv. 2017, n° 2017-97, relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit, JO 28 janv. 2017, n°0024.

par la collectivité. Il prévoit, que si cette prise en charge peut n'impliquer que le bénéficiaire et la collectivité, le premier devant justifier les dépenses qui lui seront remboursées par la seconde, elle peut aussi s'organiser sur la base d'une convention signée entre la collectivité et l'avocat désigné ou accepté par le bénéficiaire, convention dont ce dernier peut aussi être signataire. Dans ce cas, il revient à la collectivité de régler directement à l'avocat les frais prévus par la convention. Néanmoins, dans un souci de protection des deniers publics, l'administration publique n'est pas tenue de prendre en charge les honoraires qui lui apparaîtraient manifestement excessifs¹⁸⁴² « au regard des prestations effectivement accomplies par le conseil pour le compte de son client, des pièces et des justificatifs produits ou de la nature des difficultés présentées par le dossier ». Le décret, prévoit par ailleurs, la possibilité pour le bénéficiaire de la protection, d'obtenir, sur présentation de justificatifs et sous réserve, là encore, qu'ils ne soient pas excessifs, le remboursement de ses frais de déplacement ou d'hébergement liés à l'instance.

545. Quant à l'agent considéré comme victime, le nouveau texte introduit les notions d'atteinte volontaire à l'intégrité de la personne, et d'agissements constitutifs de harcèlement, comme fondement de l'octroi de la protection. Se trouve ainsi consacrée, la jurisprudence du Conseil d'État, ayant reconnu que les attaques perpétrées à l'encontre de l'agent, couvertes par la protection fonctionnelle, pouvaient porter atteinte à son intégrité physique et psychique. Pour autant, et pour reprendre les termes usités par Monsieur Yvon Goutal¹⁸⁴³, un tel texte, présente de « modestes évolutions »¹⁸⁴⁴, bien que l'apport ne soit pas sur le fond « négligeable »¹⁸⁴⁵.

546. Enfin, une circulaire de 2020¹⁸⁴⁶, faisant suite au meurtre de Monsieur Samuel Paty, ayant plus l'apanage d'un effet d'annonce politique que d'une réelle prise de position juridique, semble faire le point sur les obligations incombant à l'administration, quant à l'octroi de la protection fonctionnelle. Est ainsi rappelé les fondements de ce droit, les obligations incombant aux agents d'encadrement, et « énonce ce qui est attendu des autorités administratives »¹⁸⁴⁷ en la matière.

b.L'octroi de la protection fonctionnelle conditionné

547. L'attribution de la protection fonctionnelle par l'autorité administrative dont l'agent relève, est éminemment liée à la présence d'une faute de service (1), distincte

¹⁸⁴²V. pour ex. CAA Paris, 19 juin 2012, n° 10PA05964, *Granomort*, AJFP 2012. 322, concl. O. Rousset.

¹⁸⁴³Y. Goutal, *Loi « déontologie » : les modestes évolutions de la protection fonctionnelle*, AJCT 2016, p.

368

¹⁸⁴⁴*Ibid.*

¹⁸⁴⁵*Ibid.*

¹⁸⁴⁶Circulaire NOR : TFPF2029892C, 2 nov. 2020, *visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions*,. V. not. M. Brière, *Mise à jour de la protection fonctionnelle des agents*, JCP A, fév. 2021. 2047.

¹⁸⁴⁷M. Brière, *Mise à jour de la protection fonctionnelle des agents*, prec.

de la faute personnelle, laquelle induit un refus de protection, au même titre que l'exception d'intérêt général (2).

1. La faute personnelle et la faute de service au cœur du régime de la protection fonctionnelle

548. La protection fonctionnelle peut bénéficier à la victime, comme à l'agent, mis en cause. Ainsi, afin de lui garantir qu'il pourra exercer sereinement ses fonctions, le juge reconnaît à l'agent une forme de protection globale, en demande comme en défense. Néanmoins, cette prise en charge se fait sous conditions, notamment quant à la nature de la faute retenue. De fait, l'article 11 de la loi de 1983 institue une protection statutaire obligatoire, à laquelle il peut être dérogé sous conditions.

549. Une telle dérogation, si elle est admise ne peut intervenir que pour des motifs tirés de l'intérêt général¹⁸⁴⁸, ou de la faute personnelle de l'agent concerné¹⁸⁴⁹. Ainsi, la protection est dite « *fonctionnelle* », en ce sens qu'elle protège certes l'agent public lui-même, mais avant tout les fonctions que ce dernier exerce. La garantie s'éteint donc aussitôt que l'agent ne se voit pas reprocher une faute de service, mais bien une faute personnelle. Les fonctions n'étant plus en cause, la protection cesse immédiatement¹⁸⁵⁰. A ce titre, la jurisprudence rappelle que la protection fonctionnelle est un devoir, sauf lorsque les attaques sont dirigées contre la personne privée du fonctionnaire¹⁸⁵¹.

550. La protection civile mise en œuvre par l'alinéa 2 de l'article 11, laquelle vise les cas où l'agent public est condamné à verser des dommages et intérêts, a été considérée très tôt par la jurisprudence, comme un principe général de droit de la fonction publique. En effet, la haute juridiction précise sur ce point que « *lorsqu'un agent public a été poursuivi par un tiers pour faute de service, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à cet agent, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui* »¹⁸⁵². Dès lors, l'administration est contrainte de prendre à sa charge les dommages et intérêts auxquels l'agent pourrait être condamné dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, en présence d'une faute personnelle « *non dépourvue de tout lien avec le service* »¹⁸⁵³, étant entendu qu'en cas de faute personnelle détachable du service, une telle protection a toujours été exclue. C'est

¹⁸⁴⁸ CE 14 fév. 1975, n° 87730, *Paul Teitgen*, Lebon.

¹⁸⁴⁹ Loi n° 83-634, du 13 juill. 1983, *portant droits et obligations des fonctionnaires*, préc. modifiée par Loi du 10 août 2018, n° 2018-727, *pour un Etat au service d'une société de confiance*, JO 11 août 2018, n° 0184, art. 11 al. 2 et 3.

¹⁸⁵⁰ CE, 5 avr. 2013, n° 349115, *AJDA* 2013. p. 1552.

¹⁸⁵¹ CE 10 déc. 1971, *Vacher-Desvernais*, Lebon 758 (concernant un inspecteur général des finances victime de menaces et d'attaques en raison de ses interventions visant à faire obstacle à la construction d'un collège) ou CE 13 févr. 1959, *Bernadet*, Lebon 111 (attaques visant le requérant non en sa qualité de fonctionnaire mais de représentant du personnel).

¹⁸⁵² CE, sect., 26 avr. 1963, *Centre hospitalier régional de Besançon*, Lebon 243.

¹⁸⁵³ T. confl. 26 juill. 1873, *Pelletier*, Lebon 117.

pourquoi le juge administratif considère que « *dans le cas où le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui ont le caractère d'une faute personnelle, il ne peut pas bénéficier de la protection de la collectivité publique* »¹⁸⁵⁴.

551.S'agissant des poursuites pénales, on sait depuis quatre-vingts ans, que toute infraction pénale ne constitue pas automatiquement une faute personnelle¹⁸⁵⁵. Selon la formule consacrée par la jurisprudence *Mimeur*¹⁸⁵⁶, la faute pénale du fonctionnaire « *n'est pas dépourvue de lien avec le service* », de sorte qu'un cumul de responsabilités existe, lequel ouvre un droit d'option à la victime. Pour autant, aucune « liste » n'existe qui permettrait d'établir précisément ce que l'on entend par faute personnelle et faute de service, et il arrive que la même infraction pénale puisse, selon les circonstances, faire l'objet d'appréciations différentes¹⁸⁵⁷. Dans une distinction classique du commissaire du gouvernement Laferrière, la faute de service révèle « *un administrateur [...] plus ou moins sujet à l'erreur* » alors que la notion de faute personnelle fait appel au contraire à « *l'homme avec ses faiblesses, ses passions, ses imprudences* »¹⁸⁵⁸. Ainsi, si la faute de l'agent est une faute de service, la responsabilité de l'administration peut être engagée et la protection fonctionnelle accordée. La faute est présumée de service, lorsqu'elle est commise à l'occasion du service. Tel est le sens de l'approche retenue par le juge administratif lors de la consécration de la notion en 1911¹⁸⁵⁹. Néanmoins, une telle présomption est renversée, lorsque l'agent a poursuivi des préoccupations d'ordre purement privée¹⁸⁶⁰, a manifesté un excès de comportement¹⁸⁶¹ ou a commis une faute d'une particulière gravité¹⁸⁶². Aussi, il est de jurisprudence constante depuis 1983, que l'Etat répond des fautes commises par ses agents dans l'exercice de leurs fonctions, et ne peut mettre en cause la responsabilité personnelle de ceux-ci, qu'en cas de faute personnelle de leur part¹⁸⁶³. Dès lors, la protection fonctionnelle est due au fonctionnaire par l'administration lorsque l'agent n'a pas commis de faute personnelle dans le service ou en dehors de celui-ci.

552.En tout état de cause, la protection fonctionnelle étant liée aux fonctions exercées par l'agent public et à son statut, il est avéré qu'un lien doit indubitablement exister entre les menaces, attaques ou autres atteintes et lesdites fonctions¹⁸⁶⁴.

¹⁸⁵⁴ CE 22 janv. 2007, *Ministre des affaires étrangères c/ M. M.*, AJDA 2007. p. 1190.

¹⁸⁵⁵ T. confl. 14 janv. 1935, *Thépaz*, GAJA, n° 47 ; Lebon 224.

¹⁸⁵⁶ CE ass. 18 nov. 1943, Lebon 492.

¹⁸⁵⁷ V. par ex. Cass. crim. 30 sept. 1998, n° 97-80.705, AJDA 1999. p. 259, note S. Petit ; T. confl., 19 oct. 1998, n° 3131, *Préfet du Tarn c/ Toulouse*, Lebon ; D. 1999. 127, note O. Gohin ; ibid. 2000. 306, obs. H. Charles ; CE 14 nov. 2007, n° 296698.

¹⁸⁵⁸ Concl. sur T. confl. 5 mai 1877, *Laumonier-Carriol*, Lebon 437.

¹⁸⁵⁹ CE 3 fév. 1911, *Anguet* Lebon 146 ; S. 1911. 3. 137, note Hauriou.

¹⁸⁶⁰ TC 14 dec. 1925, *Navarro*, p. 10007, DH 1926, p. 55.

¹⁸⁶¹ TC 9 oct. 1974, *Comm. De Lusignan*, p. 477, TC 2 juin 1908, *Girodet c. Morizot*, S 1908.3.81, note Hauriou, RC 26 oct. 1981, *Préfet des Bouches-du-Rhône*, p. 657, DA 1981, n°400.

¹⁸⁶² TC 19 oct. 1998, *Préfet du Tarn*, D 1999, p. 127, note O. Gohin, D 2000, SC, p. 306, Obs. H. Charles, JCP 1999, n°10225, concl. C. J. Sainte-Rose, note A. du Chevron.

¹⁸⁶³ Cons. const. 19 juill. 1983, no 83-162 DC: JO 22 juill., p. 2267.

¹⁸⁶⁴ CE, ass., 30 mars 1962, *Bertaux*, Lebon 38. – CE 10 janv. 1969, *Grafmuller*, Lebon 16. – CE 16 oct. 1970, *Épx Martin*, JCP 1971. II. 16577, concl. Braibant.

2. Le refus de protection fonctionnelle pour motif tiré de l'intérêt général

553. En se prononçant sur l'obligation de protection inscrite dans le statut de 1959, le juge a déjà eu l'occasion de préciser que « *ces dispositions législatives établissent à la charge de l'Etat ou de la collectivité publique intéressée et au profit des fonctionnaires lorsqu'ils ont été victimes d'attaques relatives au comportement qu'ils ont eu dans l'exercice de leurs fonctions, une obligation de protection à laquelle il ne peut être dérogé, sous le contrôle du juge, que pour des motifs d'intérêt général* »¹⁸⁶⁵. La dérogation à l'obligation de protection, n'est acceptée que « *sous le contrôle du juge* » et uniquement « *pour des motifs d'intérêt général* »¹⁸⁶⁶. C'est à l'occasion d'un arrêt de section du 14 février 1975¹⁸⁶⁷, que le Conseil d'Etat a, pour la première fois, admis la possibilité d'invoquer un motif d'intérêt général sans en admettre néanmoins le bien-fondé. L'idée semblait, suivant les conclusions du commissaire du gouvernement Morisot, de « *ne pas faire des fonctionnaires une catégorie de Français à l'abri des critiques justifiées des administrés* » et d'admettre en conséquence, des exceptions au principe général du droit à protection, lorsque « *l'intérêt du service commande de ne pas couvrir de l'autorité de l'Etat les agissements répréhensibles du fonctionnaire* ».

554. Néanmoins, notion absconse s'il en est, la notion de « *motifs d'intérêt générale* » souffre, - tel que déjà souligné par ailleurs -, d'une absence patente de définition¹⁸⁶⁸, le juge se contentant, malgré une approche *in concreto*¹⁸⁶⁹, de le « *constater ou de l'infirmier* »¹⁸⁷⁰. Ainsi, aucune théorie de la notion d'intérêt général n'a été développée et explicitée par le juge administratif malgré les apports du commissaire du gouvernement Denoix de Saint Marc, qui a tenté de pallier cette lacune en considérant, que « *seuls des motifs tout à fait impérieux et inspirés par la bonne marche des services publics peuvent légalement dispenser l'administration de son devoir de protection* »¹⁸⁷¹, sans toutefois poser une définition claire de ce concept. On note ainsi, « *un manque de prévisibilité* »¹⁸⁷² inhérent à cette notion et générant une instabilité juridique latente, alors que ce motif constitue la principale justification invoquée par l'administration dans de multiples décisions et particulièrement en cas de refus d'octroi de protection fonctionnelle¹⁸⁷³. En effet, depuis 1975, date à laquelle les juges du Palais Royal vont admettre pour la

¹⁸⁶⁵ CE ass. 14 fév. 1975, Teitgen, Lebon 112 ; concernant le statut de la magistrature : CE 28 mai 2003, Mme Lamande, Lebon T. 849 ; D. 2004. Jur. 245, note S. Petit.

¹⁸⁶⁶ CE 14 déc. 2007, M. J., AJDA 2007. 2409 ; AJFP 2008. 136, concl. C. Landais et note R. Fontier.

¹⁸⁶⁷ CE 14 fév. 1975, Teitgen, n° 87730, prec.

¹⁸⁶⁸ J. Noël, *Les évolutions récentes de la protection fonctionnelle*, RDP 2019. p. 349.

¹⁸⁶⁹ CE 20 avr. 2011, n°332255. – CE 19 juin 2009, Bertrand, n° 232745. – CE 26 juill. 2011, Mirimiran, n° 336114.

¹⁸⁷⁰ *Ibid.*

¹⁸⁷¹ Concl. sur CE 16 déc. 1977, *Sieur Vincent*, AJDA 1978. p. 579.

¹⁸⁷² J. Noël, *Les évolutions récentes de la protection fonctionnelle*, prec.

¹⁸⁷³ J-M Pontier, *L'intérêt général existe-t-il encore ?* D.1998. p. 327.

première fois le motif d'intérêt général comme cause exonératoire de l'obligation de protection dévolue à la personne publique¹⁸⁷⁴, un tel motif n'a cessé d'être invoqué. De plus, on ne peut que regretter que les préconisations du Conseil d'Etat formées en 1996¹⁸⁷⁵, lesquelles tendaient à intégrer la possibilité, de ne pas retenir au bénéfice de l'administration l'invocation de la notion d'intérêt général dans ses refus, n'aient pas été entendues. Certains voient dans l'adoption de la loi du 20 avril 2016, le spectre de la disparition de cette notion¹⁸⁷⁶, « *invoqué[e] jusqu'à cette loi par défaut par les autorités administratives qui, pour matérialiser ce motif tiré de l'intérêt général, définissait la faute personnelle commise par l'agent et l'amenant à refuser d'accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle* »¹⁸⁷⁷. En tout état de cause, un tel motif manifestement toujours d'actualité au sein des administrations publiques, tend à fonder LE motif permettant à l'administration d'évacuer, sans autre justification, une demande de protection formée par un de ses agents. D'autant, qu'une récente décision des juges du Palais Royal renforce encore ce sentiment. En effet, ayant à analyser une mutation d'un agent victime de harcèlement, le juge administratif a considéré que « l'intérêt du service » justifiait, en vue d'assurer son bon fonctionnement, et dès lors « *qu'aucune autre mesure relevant de sa compétence, prise notamment à l'égard des auteurs des agissements en cause n'est de nature à atteindre le même but* »¹⁸⁷⁸, ladite mutation.

555.C'est donc particulièrement en présence de harcèlement, que le droit à la protection fonctionnelle trouve ses plus évidentes limites.

B.L'effectivité relative de la protection fonctionnelle en présence de harcèlement

556.C'est précisément, lorsque l'on est en présence d'agents subissant des faits de harcèlements et, de manière plus générale, en présence de risques psychosociaux, que le régime de la protection fonctionnelle montre ses limites.

557.Si sa mise en œuvre peut paraître aléatoire, car particulièrement liée au pouvoir hiérarchique qui est censé l'octroyer (a), il appert, que les fluctuations dont témoignent les décisions du juge administratif, dans les affaires qu'il a à connaître (b), ne sont pas sans aggraver les doutes que l'on peut émettre quant à sa réelle effectivité en présence de harcèlement.

¹⁸⁷⁴ CE 14 fév. 1975, n°87730, Lebon 111. – CE, sect., 16 déc. 1977, *Vincent*, AJDA 1978. 577, concl. Denoix de Saint-Marc. – CE 1er oct. 2014, n° 366002.

¹⁸⁷⁵Rapp. CE. *La responsabilité pénale des agents publics en cas d'infractions non intentionnelles*, Etude du Conseil d'Etat, Doc.fr., Paris, 1996, pp. 146-147.

¹⁸⁷⁶E. Aubin, *Personnel des collectivités territoriales : protection fonctionnelle*, Rep. Coll. Loc. Chapitre 2, folio n°10220, Janv. 2020.

¹⁸⁷⁷*Ibid.*

¹⁸⁷⁸CE, 19 déc. 2019, n°419062 ; R. Reneau, *Le traitement du harcèlement sous le regard renforcé du juge administratif*, JCP A n°27, 6 juill. 2020.2196.

a. *Une mise en œuvre aléatoire*

558. L'une des difficultés majeures innervant le droit à la protection fonctionnelle est liée à son octroi, ou plus précisément à l'entité décisionnaire, disposant du pouvoir de l'accorder ou de la refuser.

559. En effet, l'omniprésence du pouvoir hiérarchique souvent également à la source de la situation nécessitant le bénéfice de la protection, induit nécessairement un questionnement quant à la neutralité d'un éventuel refus d'accorder ladite protection (1), d'autant, que la démonstration du harcèlement réellement subi, s'avère être un réel handicap pour l'agent qui en sollicite l'attribution (2).

1. Le pouvoir hiérarchique au cœur du processus d'octroi ou de refus

560. L'une des particularités de l'attribution de la protection fonctionnelle, dégagée par une jurisprudence ancienne, réside dans le fait que « *l'autorité investie du pouvoir de nomination est tenue de protéger ses agents contre les menaces, attaques de quelque nature que ce soient, dont ils peuvent être l'objet à l'occasion de leurs fonctions ; ces dispositions ne sont pas applicables lorsqu'un différend survient entre un agent public communal et le maire, pris en sa qualité de supérieur hiérarchique de cet agent* »¹⁸⁷⁹. Il ressort donc de l'arrêt *Riter*, que l'autorité, détenant le pouvoir hiérarchique, ne peut, en cas de différend survenu avec un de ses agents, se prononcer sur l'octroi de la protection fonctionnelle, éventuellement demandée. Un tel constat, semblait sous-tendre l'idée que l'autorité administrative investie, du pouvoir de nomination ne peut être à la fois juge et partie.

561. En effet, le fonctionnement même de l'administration publique consubstantiellement lié au principe hiérarchique, lequel fonde son organisation et son mode de gestion, induit, en présence de harcèlement et d'actionnement de la protection fonctionnelle, certaines ambiguïtés et ambivalences. Or, comment envisager que l'administration, à l'origine même du harcèlement dont souffre l'agent victime, puisse décider dans le même temps, de protéger ledit agent, en lui octroyant le bénéfice de la protection fonctionnelle. Cela reviendrait pour elle, à reconnaître des dysfonctionnements patents, inhérents à son propre mode opératoire¹⁸⁸⁰. Le Professeur Adam, souligne d'ailleurs que le mode de fonctionnement de l'administration a, le plus souvent, rendu propice la manifestation des faits de harcèlement, précisant que « *l'intention maligne du*

¹⁸⁷⁹ H. Pauliat, *Protection fonctionnelle lors d'un différend avec un supérieur hiérarchique : un octroi conditionné*, JCP A n° 37, 14 Sept. 2020, 224 ; comm. sous CE, 29 juin 2020, n° 423996, Lebon.

¹⁸⁸⁰ V. notamment, F. Lambolez, *Harcèlement moral et protection fonctionnelle : quel contrôle du juge de cassation ?* Concl. sur CE, 1er oct. 2014, n° 364536, Mme B, AJFP 2015. pp. 27-33.

*harceleur n'apparaît que rarement détachée de toute considération liée à la marche et au fonctionnement du service ; le mal volontairement occasionné n'est fréquemment que moyen d'atteindre un objectif de « management ». Cette intention mauvaise est ainsi moins la marque d'une personnalité perverse que d'une modalité perverse de gestion d'un service »¹⁸⁸¹. Le harcèlement émanant majoritairement du supérieur hiérarchique de l'agent, il semble que le mécanisme d'octroi de la protection fonctionnelle soit inapte à protéger la victime contre des risques, trouvant leurs origines, dans le comportement même d'un supérieur hiérarchique¹⁸⁸². En effet, « [l]'autorité publique employeur, qui décide seule de l'octroi de la protection fonctionnelle, est en réalité peu disposée à admettre le dysfonctionnement de son propre service, un dysfonctionnement qu'elle aurait laissé perpétrer ou à l'origine duquel elle serait parfois »¹⁸⁸³. Au sein de la fonction publique territoriale, l'auteur des faits de harcèlement peut également être un acteur politique, lui-même compétent pour accorder ou refuser la protection fonctionnelle¹⁸⁸⁴. Il y a en pareil cas, fort à parier que l'élu incriminé refusera d'accorder la protection fonctionnelle à l'agent victime de ses propres agissements. C'est pourquoi, d'aucuns font état d'une forme de « schizophrénie qui existerait dans le fait d'une protection fonctionnelle accordée par une autorité qui, dans le même temps, ferait subir à son agent des faits répétés de harcèlement »¹⁸⁸⁵. Alors même que la décision d'octroi ou de refus, de la protection fonctionnelle, incombe normalement non au pouvoir hiérarchique, mais à la collectivité ou à l'administration, considérée dans son ensemble, il paraît néanmoins logique que « la compétence cède (...) devant l'exigence d'impartialité »¹⁸⁸⁶. C'est pourquoi, le juge administratif s'est récemment référé, dans le cadre d'une demande de protection fonctionnelle sollicitée en dehors du cadre juridique d'un harcèlement, au principe d'impartialité issu de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983. Dans le cadre de cette affaire¹⁸⁸⁷, le juge s'interroge sur le principe introduit par la jurisprudence *Riter*, eu égard à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Au sein du point 6 de l'arrêt, il répond en affirmant qu'il peut être dérogé à la règle posée en 1975, « lorsque les actes du supérieur hiérarchique sont, par leur nature ou leur gravité, insusceptibles de se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique ». Cette décision ouvre donc la voie, dans un premier temps, à davantage de neutralité dans la prise de position d'un supérieur hiérarchique, lequel semble avoir une obligation sous-jacente de déport. Le juge est même allé jusqu'à appliquer à un cas de harcèlement, le principe d'impartialité en présence d'actes insusceptibles d'être rattaché à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Ainsi la Cour administrative d'appel de Nantes, considère que « le*

¹⁸⁸¹ P. Adam, *Élus et agents face au risque pénal - Harcèlement (moral et sexuel) et agent public : quelles sanctions ?* AJCT 2014. p. 538.

¹⁸⁸² E. Geffray, *Concl. CE*, 12 mars 2010, n° 308974, *Commune de Hoenheim*, AJFP 2010. p. 255.

¹⁸⁸³ Anne-Sophie Denolle, *Les risques psychosociaux dans la fonction publique : les limites de la protection fonctionnelle* : RFD adm. 2015, p. 983.

¹⁸⁸⁴ J.-F. Finon, *Le maire est seul compétent pour octroyer ou refuser la protection fonctionnelle à un agent de la commune*, JCP Adm. 23 mars 2015, n° 12, pp. 2-3. V. également, CE, 12 déc. 2014, n° 367280.

¹⁸⁸⁵ CE, 12 mars 2010, n° 308974, *Commune de Hoenheim*, *prec.*, JCP Adm, n° 18, 3 mai 2010, note D. Jean-Pierre.

¹⁸⁸⁶ H. Pauliat, *Protection fonctionnelle lors d'un différend avec un supérieur hiérarchique : un octroi conditionné*, JCP A n° 37, 14 Sept. 2020, 224.

¹⁸⁸⁷ CE 29 juin 2020, n°423996, *Ledoux*.

*supérieur hiérarchique mis en cause à raison d'actes insusceptibles de se rattacher à l'exercice du pouvoir hiérarchique ne peut régulièrement, quand bien même il est l'autorité compétente pour prendre une telle décision, statuer sur la demande de protection fonctionnelle présentée pour ce motif par son subordonné »¹⁸⁸⁸. Néanmoins, elle va ajouter que le supérieur devra, afin de définir sa position, apprécier si l'agent victime fait état de « circonstances objectives mettant sérieusement en cause [son comportement] en raison d'actes insusceptibles de se rattacher à l'exercice du pouvoir hiérarchique ». Aussi, une différence de taille sépare la jurisprudence *Ledoux* de la présente décision : l'autorité compétente en matière de protection fonctionnelle, devra analyser les faits rapportés par le fonctionnaire, afin de déterminer si elle doit, ou non se déporter. Cet arrêt place une fois de plus l'autorité hiérarchique en qualité de juge et partie. Elle soulève également une difficulté non négligeable, celle de savoir, dans le cas d'un déport, quelle est alors l'autorité devant statuer. En effet, l'arrêt ne contient aucune indication sur l'organe habilité à valider une demande de protection fonctionnelle, dans le cas où l'autorité hiérarchique se déporterait.*

562. Par ailleurs, on trouve une autre limite dans l'octroi de la protection fonctionnelle s'agissant du « choix des moyens pour faire cesser le trouble subi par l'agent victime »¹⁸⁸⁹, et qui se situent entre les mains même de l'administration. Si comme l'affirme le juge administratif, la protection fonctionnelle a pour objet « non seulement de faire cesser les attaques auxquelles l'agent est exposé, mais aussi d'assurer à celui-ci une réparation adéquate des torts qu'il a subi »¹⁸⁹⁰, - l'administration devant, dès lors qu'elle l'octroi à la victime de harcèlement, agir en conséquence -, il n'en demeure pas moins que son pouvoir d'action est varié et quasi discrétionnaire. En effet, le juge administratif n'exerce en matière de contrôle des actions de protection de la victime mises en œuvre par l'administration, qu'un contrôle restreint¹⁸⁹¹, qualifié par certains d'insuffisant¹⁸⁹², eu égard aux possibles conséquences de tels agissements. De sorte qu'il suffira à l'administration d'invoquer un prétexte, fut-il fallacieux, pour prétendre passer entre les « mailles du filet ». En ce sens, la notion d'intérêt du service constitue, tel que précisé, la valeur refuge, permettant à l'administration de se soustraire à certaines obligations lui incombant¹⁸⁹³, voire constitue « une exception *praeter legem à la prohibition* »¹⁸⁹⁴ contenue au sein de l'article 6 *quinquies* et suivant lequel, la victime de harcèlement ne doit subir aucune mesure prise en considération de sa qualité de victime.

563. En tout état de cause, si l'administration prend à sa charge les conséquences d'agissements mettant en cause le comportement, l'honneur, ou encore l'intégrité

¹⁸⁸⁸CAA Nantes, 2 fév. 2021, n° 19NT01828 ; C. Chauvet, *Harcèlement, protection fonctionnelle et impartialité*, AJDA 2021 p. 1099 ; AJCT 2021.260 ;

¹⁸⁸⁹F-X Fort, *La protection du fonctionnaire face aux risques psychosociaux*, JCP Adm n°8, 27 fév. 2017, p. 2061.

¹⁸⁹⁰CE, 1er oct. 2014, n° 366002 ; JCP A 2014, act. 792.

¹⁸⁹¹CAA Nancy, 14 oct. 2010, *Mme A* : AJFP 2011, p. 40.

¹⁸⁹²F-X Fort, *La protection du fonctionnaire face aux risques psychosociaux*, *prec.*

¹⁸⁹³V. not. R. Reneau, *comm. sous CE 19 dec. 2019 n°419062*, JCP A 6 juill. 2020.2196.

¹⁸⁹⁴*Ibid.*

physique ou morale de l'agent public en raison de l'exercice de ses fonctions¹⁸⁹⁵, tel ne sera pas le cas en principe, lorsque les propos, ou les agissements, confinent au fonctionnement normal du service, aux évaluations de la manière de servir, ou portent sur des litiges relatifs à la rémunération¹⁸⁹⁶. Ainsi, la protection fonctionnelle fera l'objet de refus, lorsque les faits incriminés sont directement rattachables au supérieur hiérarchique, appréciant la valeur de l'agent dans une fiche de notation¹⁸⁹⁷, ou lors d'observations d'un chef de service, sur la manière de servir d'un de ses collaborateurs¹⁸⁹⁸. A contrario, si le comportement du supérieur hiérarchique n'est pas rattachable à l'exercice normal de son pouvoir, le juge pourra accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle. C'est en ce sens, qu'il s'est prononcé sur un cas de harcèlement moral¹⁸⁹⁹, affirmant, avant l'extension opérée par la loi *Déontologie*, que « *des agissements répétés de harcèlement étaient de ceux qui pouvaient permettre, à l'agent public qui en est l'objet, d'obtenir la protection fonctionnelle prévue par les dispositions de l'article de la loi du 13 juillet 1983 contre les menaces, violences et voies de fait...* »¹⁹⁰⁰. Enfin, des agissements excessifs ou contenant une motivation étrangère à l'intérêt du service, peuvent donner lieu à la protection fonctionnelle¹⁹⁰¹, le comportement du supérieur hiérarchique ne pouvant pas, dans ce cas de figure, être rattaché à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Bien qu'étendu de manière fort louable au harcèlement sexuel¹⁹⁰², puis récemment intégrée au sein de la loi du 20 avril 2016, la limite majeure du régime de la protection fonctionnelle demeure donc l'ampleur du pouvoir dont dispose l'autorité hiérarchique dans l'octroi ou le refus de la protection fonctionnelle en cas de harcèlement. Une telle problématique fait directement écho à la question de la neutralité de l'autorité quant aux motifs invoqués dans le refus. Quand bien même l'administration est tenue d'agir lorsqu'est demandé l'octroi de la protection fonctionnelle par un agent, s'estimant victime d'agissements constitutifs de harcèlement, - sous peine de voir sa responsabilité engagée¹⁹⁰³ - force est de constater que le défaut de neutralité de l'autorité décisionnaire met fortement à mal le régime instauré par l'article 11. Dans sa décision *Commune de Cannes*, la haute juridiction administrative¹⁹⁰⁴ démontre ainsi que les victimes de harcèlement sont, bien souvent des « *laissés-pour-compte de la justice administrative* »¹⁹⁰⁵. En effet,

¹⁸⁹⁵CE 16 oct. 1970, *Epoux Martin*, n° 72409, Lebon 593 ; JCP G. 1971. II. 16577, concl. G. Braibant.

¹⁸⁹⁶CE 29 sept. 2010, *Robert A.*, n° 322257.

¹⁸⁹⁷CAA Lyon 17 déc. 2002, *Alcaraz*, n° 02LY01488.

¹⁸⁹⁸CE 23 juin 1995, *Aymerial*, n° 120355.

¹⁸⁹⁹CAA Nancy 2 août 2007, *Mme A. c/ Commune de Hoenheim*, AJDA 2007. p. 2101., CE, 12 mars 2010, n° 308974, *Commune de Hoenheim*, JCP A 2010, 2154, note D. Jean-Pierre ; AJDA 2010, p. 526. prec.

¹⁹⁰⁰CE, 12 mars 2010, n° 308974, *Commune de Hoenheim*, prec.

¹⁹⁰¹TA Grenoble 18 avr. 2003, AJFP 2003. p. 22.

¹⁹⁰²T. confl., 18 fév. 2013, *Commune de Sainte-Colombe*, Rec. CE 2013, p. 658.

¹⁹⁰³CE, 17 mai 1995, n° 141635, *M. Kalfon* : « *le refus de protection, qui ne repose sur aucun motif d'intérêt général, est entaché d'excès de pouvoir ; que l'illégalité ainsi commise est de nature à engager la responsabilité de la puissance publique ; qu'il sera fait une exacte appréciation du préjudice subi de ce chef par le requérant en lui allouant une indemnité de 15 000 francs y compris tous intérêts échus à la date de la présente décision* ».

¹⁹⁰⁴CE, 21 oct. 2013 n° 364098, AJDA 2014 p. 68.

¹⁹⁰⁵J.-P. Maublanc, *Les victimes de harcèlement moral, laissées-pour-compte de la justice administrative*, in *Mélanges en l'honneur de Jean du Bois de Gaudusson. Espaces du service public*, PUB, 2013, pp. 1205-1220.

confrontés à une tentative de suicide d'un agent, les juges du Quai de l'Horloge semblent exclure du champ de la protection fonctionnelle de tels actes lors qu'ils énoncent que « *le différend qui oppose M. M. à la commune de Cannes, en ce qui concerne l'imputabilité au service de ses tentatives de suicide, ne constitue pas une menace ou une attaque au sens des dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983* »¹⁹⁰⁶. Bien que sujette à interprétation, d'aucuns considérant que le juge a évincé le suicide du bénéfice de la protection fonctionnelle¹⁹⁰⁷, alors que d'autres soulignent qu'« *il paraît très difficile d'accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle dans le cadre d'un recours contestant le refus de la commune d'imputer des tentatives de suicide au service* »¹⁹⁰⁸ - prétendant en cela que le recours pour excès de pouvoir engagé par le fonctionnaire, en vue d'obtenir la reconnaissance de l'imputabilité au service de la tentative de suicide, ne peut relever du cadre de la protection fonctionnelle - la position adoptée ici, est plus que contestable. Le juge refuse le bénéfice de la protection fonctionnelle à la manifestation la plus dramatique d'une situation de mal-être au travail, la tentative de suicide d'un agent en proie avec des actes de harcèlement.

564. De plus, comme le souligne Monsieur Olivier Maetz, reprenant en cela les propos du Professeur Fabrice Melleray¹⁹⁰⁹, il existe, au sein du contentieux administratif inhérent au phénomène de harcèlement au travail, « *une 'situation structurellement inégalitaire' dans laquelle se trouve l'agent dans ce contentieux particulier l'opposant à son employeur* »¹⁹¹⁰. Si d'aucuns voient dans le juge administratif, la fonction régulatrice susceptible de mettre à mal ce défaut de neutralité¹⁹¹¹, il semble, compte tenu de l'inertie dont il fait parfois preuve, du coût et de la durée des procédures, que l'intervention d'une tierce autorité¹⁹¹² dans l'attribution de la protection fonctionnelle, pourrait constituer une solution plus juste pour la victime, d'autant que le juge administratif, a érigé en liberté fondamentale, le droit pour un agent public, de ne pas être soumis à un harcèlement moral¹⁹¹³. C'est d'ailleurs ce que propose Monsieur François-Xavier Fort, lequel voit dans « *le dessaisissement*

¹⁹⁰⁶CE, 21 oct. 2013, n° 364098, *Commune de Canne*, AJFP 2014. 214.

¹⁹⁰⁷E. Royer, note sous CE, 21 oct. 2013, n° 364098, *Commune de Cannes* : « *Si des faits relevant du harcèlement moral relèvent de la protection fonctionnelle* (CE, 12 mars 2010, n° 308974, *Commune d'Hoenheim*, Lebon T. p. 658 ; AJDA 2010. 526 ; ibid. 1138, chron. S.-J. Liéber et D. Botteghi ; AJFP 2010. 255, concl. E. Geffray), *il ne peut en être de même de tentatives de suicide consécutives à cette situation. La solution ainsi consacrée par le Conseil d'État, dans un arrêt du 21 octobre 2013, a le mérite de préciser un point qui, à notre connaissance, n'avait jamais été tranché par la Haute juridiction administrative* ». *L'auteur nous rappelle ensuite que le juge s'est prononcé « en refusant tout simplement la qualification de menace ou une attaque au sens de l'article 11 susmentionné à des tentatives de suicide* », AJCT 2014. 213.

¹⁹⁰⁸H. Pauliat, comm. sous CE, 21 oct. 2013, n° 364098, *Commune de Cannes*, JCP Adm. 30 juin 2014, n° 26.

¹⁹⁰⁹CE sect., 11 juill. 2011, *Mme M.*, DA 2011. comm. 88, note F. Melleray.

¹⁹¹⁰O. Maetz, *L'administration au croisement du harcèlement moral et de la protection fonctionnelle : le regard du juge*, prec.

¹⁹¹¹F.-X Fort, *La protection du fonctionnaire face aux risques psychosociaux*, prec.

¹⁹¹²A-S Denolle, *Les risques psychosociaux dans la fonction publique : les limites de la protection fonctionnelle* : RFD adm. 2015, prec.

¹⁹¹³CE, 19 juin 2014, n° 381061, *Commune du Castellet*, comm. O. Le Bot, AJDA 2014. p. 2079.

de l'autorité hiérarchique »¹⁹¹⁴ en matière de protection fonctionnelle, une nécessité.

2. La question du degré de gravité des risques prise en compte

565. Le régime de la protection fonctionnelle, ne parvient pas à prendre en compte la diversité des situations de mal-être d'origine professionnelle. Si la jurisprudence a retenu les cas de harcèlement - moral ou sexuel - comme motifs ouvrant droit au bénéfice du régime encadré par l'article 11 de la loi de 1983, le juge administratif considère que les attaques subies par un agent public, doivent être suffisamment graves pour donner droit à la protection¹⁹¹⁵, induisant *in fine*, que les risques psychosociaux d'effet « mineur », ne peuvent donner lieu à la mise en œuvre du dispositif prévu par l'article 11. Ainsi, tel que le précisait la haute juridiction administrative en 1995¹⁹¹⁶, les risques ouvrant droit à la protection fonctionnelle doivent atteindre un seuil élevé de gravité, la haute juridiction arguant « *que les faits dont il se plaint ne constituent ni des voies de fait ni des menaces de la part de ses supérieurs, de nature à justifier qu'il soit fait droit à sa demande ; que si, à la suite d'une plainte déposée par le requérant, la chambre d'accusation de la cour d'appel de Versailles a décidé qu'il y avait lieu d'ouvrir une information à raison de certains de ces faits, cette circonstance n'est pas, à elle seule, de nature à établir que M. X... aurait été victime, à l'occasion de ses fonctions, d'agissements de la part de son administration de nature telle que celle-ci soit tenue de le faire bénéficier de la protection prévue à l'article 11 précité de la loi du 11 juillet 1983* ».

566. Or, il est des risques psychosociaux qui, alors même qu'ils n'entrent pas dans le cadre du harcèlement, vont demeurer exclus du bénéfice de la protection fonctionnelle du simple fait qu'ils sont considérés comme de portée plus faible, et ce, alors même qu'ils peuvent avoir des conséquences dramatiques pour la personne qui les subit. Bien qu'une circulaire du ministère de l'Éducation nationale, relative au harcèlement moral au travail¹⁹¹⁷ indique que « *tout agent se prétendant harcelé n'est pas forcément victime d'un processus de harcèlement. Le harcèlement moral ne doit être confondu ni avec les reproches exprimés par un supérieur hiérarchique sur sa manière de servir lorsque ces derniers sont fondés, ni avec des tensions interpersonnelles épisodiques entre collègues, ni avec un conflit né d'une différence d'approche d'une question d'ordre professionnel* », on note que la problématique des risques psychosociaux est bien plus large et que le droit à la protection fonctionnelle laisse de côté pléthore de manifestations nuisibles à l'agent. L'appréciation portée sur les agissements en question, par essence subjective, ne peut être combattue que par une évolution législative ou jurisprudentielle. Malgré

¹⁹¹⁴F-X Fort, *La protection du fonctionnaire face aux risques psychosociaux*, préc.

¹⁹¹⁵CE, 10 févr. 1993, n° 37149, *Wagner*, Lebon p. 1027 ; D. 1994. 68, obs. P. Terneyre et P. Bon.

¹⁹¹⁶CE, 23 juin 1995, *Aymerial*, n° 120355.

¹⁹¹⁷Circulaire n° 2007-047, du 27 fév. 2007, <https://www.education.gouv.fr/bo/2007/10/MENH0700398C.htm>.

les évolutions récentes subies par l'article 11 relatif à la protection fonctionnelle, il appert que le législateur n'a pas souhaité éclaircir ce point, pas plus qu'il n'a souhaité intégrer l'ensemble des risques psychosociaux dans ledit texte.

b. Une jurisprudence administrative fluctuante

567. Longtemps exclu par le juge administratif du régime de l'article 11 (1), le harcèlement au travail, est aujourd'hui consacré, à la fois par la jurisprudence administrative, et par le législateur, lesquels incluent dans le « cercle » très fermé de la protection fonctionnelle.

568. Pour autant, et alors même que le juge administratif a également fini par admettre l'une des conséquences les plus terribles du harcèlement au travail le suicide, comme entrant dans les dispositions de l'article 11 de la loi *Le Pors*, la question de la preuve d'un tel risque demeure l'un des écueils les plus prégnants au régime de la protection fonctionnelle (2).

1. Un harcèlement longtemps exclu du bénéfice de la protection fonctionnelle

569. Destiné à protéger les agents dans l'exercice de leurs missions de service public, l'article 11 n'a que très récemment intégré la notion de harcèlement dans les « atteintes volontaires » que le fonctionnaire est susceptible de subir¹⁹¹⁸. Néanmoins, cette inclusion parcellaire des risques psychosociaux présents dans la fonction publique, laisse un goût d'inachevé dans le corpus de règles censées protéger le fonctionnaire contre de tels risques.

570. De plus, le juge administratif porte sur les faits susceptibles de constituer des cas de harcèlement au travail une appréciation très restrictive. Si le harcèlement moral est un phénomène très présent au sein de la fonction publique, les cas où il donne lieu à condamnation sont rares. En effet, tel que le soulignait Monsieur Laurent Benoit on en 2011, « rares sont à ce jour les arrêts du juge administratif sanctionnant les agissements de harcèlement moral »¹⁹¹⁹, suggérant, *de facto*, un octroi tout aussi exceptionnel de la protection fonctionnelle au bénéfice des agents publics en pareil cas. Il ajoutait, que « [l]e constat inverse pourrait être dressé pour le juge judiciaire, qui semble bien plus souvent enclin à reconnaître l'existence d'un harcèlement moral. Faut-il en conclure que l'agent public connaît moins ce phénomène que le salarié de droit privé, qu'il serait moins en proie à vivre une telle situation ? En 2001, le pourcentage de fonctionnaires qui s'estimaient harcelés était

¹⁹¹⁸ Ce que le juge avait fait quelques années auparavant dans sa décision *Commune de Hoenheim*, *prec.*

¹⁹¹⁹ L. Benoiton, *La protection de l'agent public victime de harcèlement moral*, RD publ. 2011-811.

pourtant supérieur à celui des salariés du secteur privé, avec 54,2 % contre 45,7 %
»¹⁹²⁰.

571. La juridiction administrative a néanmoins envisagé l'application du dispositif de la protection fonctionnelle avant la loi *Déontologie*, à des situations de harcèlement moral dans des décisions, où, sans reconnaître expressément un tel bénéfice, elle ne semblait pas l'avoir exclue¹⁹²¹. Pour autant, il aura fallu attendre le 12 mars 2010 pour que le Conseil d'État admette qu'un agent victime d'agissements constitutifs de harcèlement, puisse bénéficier des dispositions contenues dans l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983. A l'occasion de l'affaire *Commune de Hoenheim*¹⁹²², le juge administratif affirme que « *des agissements répétés de harcèlement moral étaient de ceux qui pouvaient permettre, à l'agent public qui en est l'objet, d'obtenir la protection fonctionnelle prévue par les dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont les fonctionnaires et les agents publics non titulaires pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions* ». Désormais, en application de la décision précitée, laquelle s'attache à rappeler la triple dimension potentielle de la protection fonctionnelle, prévention, soutien, assistance juridique et réparation du préjudice subi par l'agent¹⁹²³, mais surtout, en vertu d'une très récente consécration législative, un agent qui se prévaut d'une situation de harcèlement moral peut demander que lui soit accordé le bénéfice de la protection fonctionnelle sur ce motif.

572. Par ailleurs, les écueils dans l'application de l'article 11, vont jusqu'à faire considérer au juge que les attaques subies ouvrant droit à la protection, devant être suffisamment graves¹⁹²⁴, ne permettent pas d'admettre cette protection, au profit d'un agent ayant subi des faits insuffisamment caractérisés pour être qualifiés de harcèlement, mais suffisamment graves pour révéler une situation de mal être au travail¹⁹²⁵. De plus, refusant pendant de nombreuses années de reconnaître l'une des conséquences les plus tragiques du phénomène de harcèlement ou de mal être au travail, le suicide, la juridiction administrative, a, là aussi, fait montre d'un

¹⁹²⁰ *Ibid.*

¹⁹²¹ CAA Nancy, 2 août 2007, n° 06NC01324, *Altemaire*, AJDA 2007. 2101 AJFP 2008. 23 ; CAA Bordeaux, 6 oct. 2009, n° 08BX03187, *M. Djellil* ; CAA Nantes, 10 avr. 2009, n° 08NT00828, *Mme Berthe*.

¹⁹²² CE, 12 mars 2010, n° 308974, *Commune de Hoenheim*, Lebon ; AJDA 2010.526 ; JCP Adm. n° 14, 5 avr. 2010, note J.-G. Sorbara ; JCP Adm., n° 18, 3 mai 2010, note D. Jean-Pierre

¹⁹²³ V. O. Guillaumont et C. Bernard-Guillaumont, *La protection fonctionnelle*, Territorial éd., 2013.

¹⁹²⁴ A titre d'illustration, CE 23 juin 1995, n° 120355, *Aymerial* : « *Considérant qu'il résulte des pièces du dossier que M. X... met en cause les conditions dans lesquelles l'administration à laquelle il appartient lui a adressé des observations quant à sa manière de servir, et a répondu d'une part à une demande des services fiscaux le concernant, d'autre part, à ses réclamations relatives à la validation de services en vue de la retraite et à la diminution de ses primes de rendement ; que les faits dont il se plaint ne constituent ni des voies de fait ni des menaces de la part de ses supérieurs, de nature à justifier qu'il soit fait droit à sa demande ; que si, à la suite d'une plainte déposée par le requérant, la chambre d'accusation de la cour d'appel de Versailles a décidé qu'il y avait lieu d'ouvrir une information à raison de certains de ces faits, cette circonstance n'est pas, à elle seule, de nature à établir que M. X... aurait été victime, à l'occasion de ses fonctions, d'agissements de la part de son administration de nature telle que celle-ci soit tenue de le faire bénéficier de la protection prévue à l'article 11 précité de la loi du 11 juillet 1983* ».

¹⁹²⁵ V. notamment, CAA Nantes, 10 avr. 2009, n° 08NT00828, *Mme X.* ; CAA Bordeaux, 11 oct. 2011, n° 10BX03178, *M. Jean-François X.* ; CAA Lyon, 7 oct. 2014, n° 13LY02470.

rigorisme incompréhensible. En effet, traditionnellement la jurisprudence statuait sur l'absence d'imputabilité au service d'un suicide sauf à trouver la cause déterminante du geste de l'agent dans le service¹⁹²⁶. La juridiction administrative a ainsi admis dans un premier temps que la tentative de suicide « *ne constitue pas une menace ou une attaque au sens des dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983* »¹⁹²⁷. Cette vision restrictive de la juridiction administrative la conduisait à juger « *qu'une tentative de suicide étant un acte volontaire qui n'entre pas par lui-même dans les cas explicitement prévus par la loi, il appartient au demandeur d'apporter la preuve que cet acte a eu pour cause certaine, directe et déterminante un état pathologique se rattachant lui-même directement au service* »¹⁹²⁸. Appréhendé comme un acte délibéré, essentiellement imputable à son auteur, et de manière marginale aux conditions de travail, le suicide a donc, durant de nombreuses années, été écarté par la jurisprudence administrative du régime de l'article 11. Cette solution, fort peu acceptable pour nombre de juristes¹⁹²⁹, a conduit certains auteurs à se demander pourquoi « *la manifestation la plus désastreuse [de cette situation], la tentative de suicide [ne peut être] couverte par cette protection* »¹⁹³⁰. En 2014, le Conseil d'Etat entend les critiques ainsi formulées, et finit par admettre que la tentative de suicide, dans le cas où le geste suicidaire « *intervient sur le lieu et dans le temps du service, en l'absence de circonstances particulières le détachant du service* » et « *en dehors de ces hypothèses, si le suicide ou la tentative de suicide présente un lien direct avec le service* »¹⁹³¹ peut donner lieu au bénéfice de la protection fonctionnelle. Le rapporteur public Monsieur Daumas, dans ses conclusions sous la décision susvisée, précise alors, que « *par "geste suicidaire", nous entendons à la fois le suicide, la tentative de suicide et, quitte à étendre le sens de l'expression au-delà de sa lettre, toutes les autres hypothèses de violence retournée contre soi* »¹⁹³². La juridiction administrative va donc appréhender le geste suicidaire comme un risque professionnel à part entière, susceptible de constituer une souffrance ou une violence au travail, et permettant, *in fine*, à la victime de jouir de la protection fonctionnelle dans deux situations : soit lorsque le geste suicidaire a été accompli sur le lieu et pendant le temps de travail, soit lorsqu'il présente un lien avec le service. Considéré comme une attaque subie par l'agent qui en est victime, le geste suicidaire, bien que jouissant dans l'évolution jurisprudentielle récente d'une prise en compte plus favorable, devra néanmoins passer l'examen de la preuve de l'éventuel lien avec le service, dès lors qu'il est commis en dehors du temps et du lieu de travail. Ce n'est qu'à ce prix qu'il sera

¹⁹²⁶CE, sect., 28 juill. 1993, n° 121702, *Ministre de la défense c/ Stéfani*, Lebon p. 231 ; AJDA 1993. 746, obs. J. Moreau ; ibid. 685, chron. C. Maugué et L. Touvet ; D. 1994. 364, obs. P. Terneyre et P. Bon ; RFDA 1994. p. 575, note P. Bon.

¹⁹²⁷CE, 21 oct. 2013, n° 364098 Lebon. T., p. 658 ; AJFP 2014, p. 68, note Ch. Froger ; ibid. 2013, p. 2119 ; AJFP 2014, p. 214, avis R. Fontier ; AJCT 2014, p. 213, obs. E. Royer ; JCP A 2013, n° 45-46, act. 888, veille M. Touzeil-Divina ; JCP A 2014, 2203, comm. H. Pauliat.

¹⁹²⁸O. Guillaumont, note sous CE, 16 juill. 2014, *Mme A*, AJCT 2014. 622.

¹⁹²⁹J. Bousquet, *Le périmètre de la protection fonctionnelle des agents publics*, RDA n° 11, nov. 2018.

¹⁹³⁰A.-S. Denolle, Les risques psychosociaux dans la fonction publique : les limites de la protection fonctionnelle : RFDA 2015, p. 983. – F.-X. Fort, *La protection du fonctionnaire face aux risques psychosociaux* : JCP A 2017, p. 2061.

¹⁹³¹CE, sect., 16 juill. 2014, n° 361820, *Galan* ; Lebon, p. 222 ; BJCL 2014, p. 658, concl. V. Daumas ; AJDA 2014, p. 1706, chron. A. Bretonneau et J. Lessi ; RDSS 2014, p. 945, note L. Lerouge.

¹⁹³²V. Daumas, Concl. sur CE, 26 juill. 2014, *Mme A*, BJCL, n° 10/14, p. 660

rattaché aux fonctions de l'agent et pourra faire l'objet d'une prise en charge au titre de la protection fonctionnelle. On trouve donc, ici aussi, l'écueil inhérent à la preuve du harcèlement au travail. D'autant que lorsque le juge annule un refus de protection fonctionnelle, il semble considérer que la compétence dont dispose l'administration pour l'accorder, n'est pas véritablement liée, de sorte qu'il n'est pas tenu de l'enjoindre de l'accorder¹⁹³³.

2. La preuve, un écueil identifié à la protection fonctionnelle

573. La problématique de la preuve pourrait se résumer par les propos tenus par Monsieur Rémi Bonnefont, lors de son commentaire sur une décision très récente du Conseil d'Etat¹⁹³⁴, lequel déclare que « *la juridiction administrative ne sort pas grandie de la comparaison avec son homologue judiciaire en ce qui concerne le traitement réservé aux victimes de harcèlement moral* ». En effet, « *[l]e seuil de gravité à partir duquel des faits peuvent être qualifiés d'agissements constitutifs de harcèlement moral est (...) particulièrement élevé en droit de la fonction publique* »¹⁹³⁵, ce qui ne peut qu'avoir de lourdes conséquences sur l'octroi de la protection fonctionnelle à une victime de tels agissements.

574. Initialement, le juge considérait que le fonctionnaire se prétendant victime de harcèlement moral devait, à lui seul, en apporter la preuve¹⁹³⁶. Puis, en 2011 cette logique est renversée et le juge considère depuis, « *qu'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 ; qu'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 ; que 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* »¹⁹³⁷. Répartissant ainsi la charge de la preuve entre la victime et l'auteur des faits, à l'image de son homologue judiciaire, le juge administratif n'en demeure pas moins restrictif dans son appréciation des agissements en présence.

¹⁹³³

CE, 29 juin 2020, *Centre hospitalier Louis Constant Fleming de Saint-Martin*, n° 423996, note L. Seurot, RDSS 2021 p. 108.

¹⁹³⁴R. Bonnefont, comm. sous CE 19 déc. 2019, n° 419062, *H. c/ Ministre de la Transition écologique et solidaire*, Dr. soc. 2020 p. 743.

¹⁹³⁵*Ibid.*

¹⁹³⁶CE, 24 nov. 2006, n° 256313, *Mme Baillet*, Lebon p. 486 ; AJDA 2007. 428, note P. Planchet ; Dr. soc. 2007. p. 285, obs. C. Radé.

¹⁹³⁷CE, 11 juill. 2011, n° 321225, *Mme Montault*, Lebon p. 349, concl. M. Guyomar ; AJDA 2011. p. 1405 ; *ibid.* 2072, concl. M. Guyomar ; AJFP 2012. 41, note R. Fontier ; AJCT 2011. 474, obs. L. Derridj ; RDT 2011. p. 576, obs. P. Adam ; Dr. adm. 1er oct. 2011, n° 10, pp. 50-52, note F. Melleray ; JCP Adm. 28 nov. 2011, n° 48, p. 34-38, note D. Jean-Pierre.

575. S'agissant de la question de l'administration de la preuve, très difficile à établir en matière de harcèlement, Monsieur Lerouge rappelait, au sujet de la décision *Montault*, que « pour fonder cette décision marquante concernant la réduction de l'inégalité de traitement entre le secteur privé et la fonction publique, le Conseil d'État s'est rapproché de sa jurisprudence relative à la discrimination [...]. La preuve du harcèlement moral partage en effet les mêmes caractéristiques que la preuve de la discrimination. Aussi, le Conseil d'État s'est inspiré de l'arrêt du 30 oct. 2009, *Mme Perreux*, qui visait notamment à prendre en compte les "difficultés propres à l'administration de la preuve" concernant les discriminations »¹⁹³⁸. Suivant cette grille de lecture, il est vrai nettement plus favorable à la victime potentielle, le juge ne retient néanmoins pas souvent, la qualification de harcèlement, appréhendant cette notion de manière restrictive. Certains iront alors jusqu'à affirmer que « l'aménagement de la charge de la preuve n'est qu'un faux-semblant destiné à sauvegarder les apparences »¹⁹³⁹, ajoutant, que sous couvert de l'intérêt de service, le juge administratif accepte certaines pratiques, alors même qu'elles confinent au harcèlement. Ainsi, avait été souligné lors de l'arrêt *commune de Cannes*¹⁹⁴⁰, que « malgré les efforts réalisés dans la protection contre le harcèlement, des difficultés persistent pour rapporter la preuve des faits de harcèlement, faisant parfois apparaître les victimes comme des "laissés-pour-compte de la justice administrative"¹⁹⁴¹ » alors que pour d'autres s'événait « [u]ne tendance apparaît se dégager vers un durcissement des conditions d'identification d'agissements d'un supérieur hiérarchique qualifiables de harcèlement moral. Une telle évolution jurisprudentielle est d'autant plus défavorable aux agents que la preuve d'agissements de harcèlement moral s'avère particulièrement délicate. La production de témoignages de collègues est en effet rare. Or, le harcèlement moral peut principalement prendre la forme orale. »¹⁹⁴² et d'ajouter que « [l]es demandes de protection fonctionnelle peuvent ainsi être rejetées en raison de l'absence de production "d'aucun élément de nature à établir le bien-fondé des allégations", des certificats médicaux faisant état d'une altération de la santé ne pouvant, à eux seuls, permettre d'identifier des agissements de harcèlement moral »¹⁹⁴³. De fait, la protection fonctionnelle, bien qu'applicable aux situations de harcèlement, ne sera réellement mise en œuvre que dès lors qu'une telle situation est reconnue, *expressis verbis*, par le juge, ce qui n'est pas sans risquer « de mettre en péril le mode de

¹⁹³⁸ L. Lerouge, *Les différences de traitement juridique du harcèlement moral dans le secteur privé et la fonction publique : des rapprochements possibles ?* Dr. soc. 2012. 483. V. dans le même sens, CE, 23 déc. 2014, n° 358340, *M. A.*

¹⁹³⁹ R. Bonnefont, comm. sous CE 19 déc. 2019, n° 419062, *H. c/ Ministre de la Transition écologique et solidaire*, prec.

¹⁹⁴⁰ *Harcèlement, tentatives de suicide et protection fonctionnelle*, note sous CE, Commune de Cannes, AJDA 2014. p. 68.

¹⁹⁴¹ J.-P. Maublanc, *Les victimes de harcèlement moral, laissées-pour-compte de la justice administrative*, in *Mélanges en l'honneur de Jean du Bois de Gaudusson. Espaces du service public*, PUB, 2013, pp. 1205-1220.

¹⁹⁴² O. Maetz, *L'administration au croisement du harcèlement moral et de la protection fonctionnelle : le regard du juge*, AJFP 2013. p. 284.

¹⁹⁴³ *Ibid.*

*fonctionnement hiérarchique essentiel au fonctionnement et à l'organisation des services publics et de porter atteinte à la moralité administrative »*¹⁹⁴⁴.

576.S'agissant du harcèlement sexuel¹⁹⁴⁵, le juge a raisonné de façon analogue, en appliquant l'article 11 de la loi de 1983 à des faits constitutifs de harcèlement sexuel¹⁹⁴⁶. Néanmoins, et alors que certains auteurs soulignent que « *les violences sexistes ou sexuelles sur le lieu de travail sont bien réelles et ont pu atteindre en France des taux élevés (selon la Commission européenne [1999], 30 à 50 % des salariées européennes en sont victimes tandis que selon une enquête de l'INSEE sur les violences faites aux femmes en France (févr. 2008), 25 % des agressions sexuelles et 4,7 % des viols sont commis au travail. Une étude du BIT, parue en 1999, classe la France parmi les pays où le taux des violences sexistes ou sexuelles sur le lieu de travail est le plus élevé)* »¹⁹⁴⁷, rares sont les cas, ici aussi, où le juge a admis la présence d'un tel harcèlement dans la sphère administrative, et a *in fine*, sanctionné un refus d'octroi de la protection sur ce chef. Le juge administratif estime, en effet, que s'il n'y a pas harcèlement, l'article 11 n'a pas lieu de s'appliquer et ainsi le refus de l'administration d'en faire application ne peut être jugé fautif. Tel fut le raisonnement mené par la cour administrative d'appel de Douai, dans un arrêt de 2012¹⁹⁴⁸ où elle confirme « *qu'en l'absence de situation de harcèlement à l'encontre de M. A, la commune de Saint-Étienne-du-Rouvray n'a pas commis de faute de nature à engager sa responsabilité en refusant d'accorder à celui-ci la protection fonctionnelle prévue à l'article 11 précité de la loi du 13 juillet 1983* ».

577.Ainsi, et si « *[t]out refus n'est pas un acte de harcèlement* »¹⁹⁴⁹, « *la protection fonctionnelle ne [pouvant] en effet couvrir tout désaccord entre l'administration et son agent* »¹⁹⁵⁰, il appert que les multiples évolutions jurisprudentielles maintiennent un certain flou et une certaine insécurité juridique, dans l'appréhension de l'attribution de cette protection.

¹⁹⁴⁴L. Benoiton, *La protection de l'agent public victime de harcèlement moral*, prec.

¹⁹⁴⁵Pour rappel : l'article 6 ter de la loi du 13 juill. 1983 dispose qu'« *aucun fonctionnaire ne doit subir les faits : a) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*

b) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

¹⁹⁴⁶CAA Nancy, 23 sept. 2010, n° 09NC01752, *Mme Martine A* ; T. confl., 18 févr. 2013, n° 13-03889, *Commune de Sainte Colombe*.

¹⁹⁴⁷V., E. Marcovici, *Les spécificités de la répression du harcèlement sexuel dans la fonction publique*, AJFP 2011. p. 212.

¹⁹⁴⁸CAA Douai, 16 oct. 2012, n° 11DA01497, *M. A*.

¹⁹⁴⁹R. Fontier, Un différend relatif à l'imputabilité de tentatives de suicide n'ouvre pas droit à protection fonctionnelle, AJFP 2014. p. 214.

¹⁹⁵⁰*Ibid.*

578.L'un des premiers leviers que pourra actionner la victime de harcèlement, sera nécessairement intra entreprise ou intra administration.

En effet, placé sous l'autorité de l'employeur public ou privé, le travailleur doit avant tout se conformer aux règles inhérentes à la sphère dans laquelle il évolue.

C'est pourquoi, confronté à un phénomène de harcèlement au travail, qu'il soit moral ou sexuel, le salarié, ou l'agent, en réfèrera en premier lieu à son employeur afin que celui-ci mette en œuvre son pouvoir disciplinaire¹⁹⁵¹.

Or, la faute professionnelle que constitue le harcèlement au travail, colore inévitablement le processus disciplinaire engagé par un employeur, qui, dans la majorité des cas est celui-là même qui est à l'origine du trouble.

Dans le cas où il ne serait pas directement l'auteur des faits, et en présence de harcèlement vertical, le chef de service ou directeur, ne subira que très rarement les conséquences de ses actes.

De plus, et dans l'hypothèse où il viendrait à être sanctionné en interne, les sanctions ainsi infligées seront très souvent sans commune mesure avec les actes commis, et ne pourront guère satisfaire une victime brisée physiquement et psychologiquement.

Alors même que le fonctionnaire jouit d'une procédure *ad hoc*, censée prévenir d'éventuelles conséquences supplémentaires et éventuellement les corriger, force est de constater que le recours au juge, sera dans la majorité des cas l'ultime artifice dont se saisira la victime, comme une énième tentative pour mettre un terme à sa souffrance.

¹⁹⁵¹V. not. J. Mouly, J. Savatier, Droit disciplinaire, Rep. trav. oct. 2020.

579. L'employeur, doit prévenir et lutter contre tous les risques présents au sein de l'entreprise ou de l'administration.

C'est lui qui, au sein de la sphère travail, est en première ligne dans l'édification d'une stratégie de santé au travail et qui doit, en conséquence, mettre en œuvre une véritable politique de protection des travailleurs, appropriée aux risques en présence.

Pour ce faire, il dispose d'outils et de leviers d'actions, dont les contenus et les modalités ont été affinées, à la fois sous influences juridiques extra nationales, mais également en interne, le législateur ayant au fil des années fait évoluer le corpus de règles édifiées en la matière.

Ces marges d'action, dépendant pour une bonne part de la volonté même du chef d'entreprise, sont incarnées en une obligation de sécurité au travail qui durant des décennies était, en cas de harcèlement, absolue.

D'application quasi identique, que l'on se situe au sein de l'entreprise ou de l'administration publique, une telle obligation, a, par le prisme des évolutions opérées par la Cour de cassation, été mue en obligation de moyen, laissant à l'employeur davantage de latitudes dans la mise en œuvre de la protection des travailleurs dont il a la charge.

Une telle évolution réduit les garanties offertes à la victime de harcèlement au travail, d'autant, que les différents acteurs intervenant dans la prévention et la lutte contre ce fléau, ont des marges d'actions relativement limitées, l'omniprésence de l'employeur, seul décideur au sein de l'entreprise ou l'administration, tempérant fortement leurs possibilités d'intervention.

A cela s'ajoute les nombreux manques dont souffrent les outils permettant audit employeur d'identifier les risques présents et ainsi d'édifier une véritable politique de lutte contre ces risques, à la fois efficace et efficiente. D'autant que l'employeur, toujours seul décideur, a tout loisir pour appliquer les règles qu'il s'est lui-même fixé, à un degré qu'il a toute latitude de déterminer en propre.

La victime se trouve donc, la plupart du temps, livrée à elle-même, dans un contexte où la dénonciation d'agissements de harcèlement se trouve aux prises avec des règles qui la limite, plus qu'elles ne l'encouragent.

En particulier au sein de la fonction publique, où les nombreux devoirs et obligations inhérents au statut, tendent à murer l'agent subissant un harcèlement dans un silence lourd de conséquences.

La protection fonctionnelle autre rempart dont dispose l'agent public, montre quant à elle une efficacité relativement limitée, lorsque l'agent se prétend victime de harcèlement dans sa sphère professionnelle.

La victime peut-elle donc espérer trouver une issue dans le pouvoir disciplinaire dont l'employeur est détenteur ?

Il semble que là aussi une réponse négative doive être apportée, le pouvoir disciplinaire incarné par l'employeur, étant usité avec beaucoup d'inconstance dès lors qu'il s'agit de sanctionner des agissements remettant en cause le fonctionnement interne de l'institution où ils se produisent. Sur ce point, la fonction publique fait montre de particularismes, notamment du fait de la présence d'une double hiérarchie, à la fois politique et administrative, laquelle complexifie l'usage dudit pouvoir, et ajoute subjectivité et partialité dans sa mise en œuvre.

Aussi, les évolutions législatives et l'œuvre prétorienne du juge, bien qu'ayant permis des avancées notables dans les leviers d'action extra judiciaires intervenant en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement, ne sont, à ce jour pas dotés de l'efficacité à laquelle doit nécessairement s'attendre la victime de tels actes.

La solution se trouve-elle dans la saisine d'un juge ?

Rien n'est moins sûr.

Partie 2. L'inévitable recours au juge comme rempart au harcèlement au travail

580. La preuve du phénomène de harcèlement est au cœur, à la fois du dispositif extrajudiciaire, mais surtout et avant tout, des actions qui seront portées devant le juge.
581. Point central de la répression judiciaire du harcèlement, la recherche de preuve est consubstantiellement liée aux éléments de caractérisation définis par les textes et la jurisprudence, lesquels doivent permettre de déterminer si des actes peuvent, ou non, constituer un harcèlement.
582. Affiné par le juge lui-même, le mode probatoire usité devant lui en présence de harcèlement moral ou sexuel, doit conduire à l'établissement d'une vérité objective et dénuée d'ambiguïté.
583. Pour ce faire, le juge a construit et élaboré une véritable méthode *ad hoc*, dans laquelle victime et auteur des faits sont dans une forme d'équilibre dans la démonstration des agissements subis ou perpétrés par chacun d'eux.
584. Longtemps étranger à une telle particularité, le juge administratif a, après nombre de tergiversations, fini par s'aligner sur son homologue judiciaire, offrant ainsi à l'agent public une nouvelle voie vers la reconnaissance de son statut de victime.
585. Pour autant, un tel mode probatoire reste à parfaire, d'autant qu'il conditionne la réparation des préjudices subis par la victime de harcèlement.
586. Si le prix de la souffrance endurée par celui, ou celle, qui subit le harcèlement est apprécié plus justement par le juge judiciaire, il n'en demeure pas moins que ce ne sera qu'à la condition que la responsabilité de l'auteur des faits soit démontrée et reconnue. Or, l'engagement de la responsabilité de l'auteur de harcèlement semble fluctuant et repose sur les attermoissements du juge, qu'il soit judiciaire ou administratif.
587. La peine prononcée à l'encontre de l'auteur des faits, peut-elle alors compenser la faiblesse de la réparation accordée ?
588. Ici aussi le juge judiciaire se montre très souvent plus radical que son homologue administratif.
589. Pour autant, il semble que ce soit l'action pénale qui offre, en la matière, - sans doute la nature délictuelle du harcèlement n'y est pas étrangère -, une issue symbolique particulière, qui est à même de supplanter les écueils que l'on peut valablement relever dans cette procédure.

590. En tout état de cause, chacune de ces étapes sera conditionnée par l'établissement de la véracité des actes subis (Titre 1), condition *sine qua non*, d'une réparation ou du prononcé d'une sanction (Titre 2).

Titre I. La difficile preuve du phénomène de harcèlement

591. La preuve, devant le juge, qu'il soit administratif, judiciaire ou pénal, est un élément majeur du recours formé. « *À l'égard du juge, faire la preuve consiste à produire des éléments qui emporteront sa décision. Il s'agit donc d'un effort, une initiative ou une riposte, qui incombe à celui qui demande, qui affirme (actor).* »¹⁹⁵² Précisément, devant le juge la preuve permet de convaincre et de vaincre, assurant « *le triomphe du droit* »¹⁹⁵³. La preuve permet d'établir la vérité. Sans preuve, point de débat, point de condamnation, point de salut. Aussi, une bonne application de la norme juridique implique une approche aussi exacte que possible de la vérité des faits.
592. Pour autant, telle entreprise est souvent délicate à exercer, particulièrement lorsqu'elle se heurte au pouvoir politique ou économique vis-à-vis duquel l'individu est en situation d'infériorité. Il est ainsi un domaine dans lequel la preuve s'avère sans doute plus difficile à établir que dans d'autres, c'est en matière de harcèlement.
593. Confrontés à des définitions s'imbriquant les unes dans les autres, la victime et le juge auront comme tâche, pour l'une, de démontrer que les agissements incriminés s'apparentent à un harcèlement au regard des conditions posées par les textes, pour l'autre que les faits rapportés sont, eu égard auxdits textes, qualifiables ou non de harcèlement.
594. Aussi, c'est tout à la fois en puisant dans les nombreux éléments concourants à la définition tant du harcèlement sexuel que du harcèlement moral (Chapitre 1) que dans le mode probatoire que lui offre le juge (Chapitre 2), que la victime doit tenter de démontrer le bienfondé de ses allégations. Entreprise difficile s'il en est, tant les embuches législatives et jurisprudentielles sont pléthoriques.

¹⁹⁵² A. Plantey, *La preuve devant le juge administratif*, J.C.P., 1986. I. 3245, n°3.

¹⁹⁵³ J. Brèthe De La Gressaye et M. Laborde-Lacoste, *Introduction générale à l'étude du droit*, 1947, Sirey, n°414.

Chapitre 1. La multiplicité des éléments de caractérisation

595. C'est tout d'abord dans l'ensemble des éléments fondant chacune des définitions du harcèlement que la victime devra puiser, afin de démontrer au juge que les agissements subis relèvent bien d'une telle acception.

596. L'œuvre interprétative des textes, à laquelle s'est livrée le juge judiciaire, va innover l'ensemble des branches du droit. D'autant, que les textes caractérisant le harcèlement au sein du droit public, et du droit privé, contiennent des énoncés analogues.

597. Qu'il s'agisse de la répétition (section 1), laquelle est appréciée distinctement suivant que l'on se trouve confronté à du harcèlement moral ou du harcèlement sexuel, ou bien des conséquences générées sur la victime par les agissements subis (section 2), l'œuvre démonstratrice à laquelle devra s'attacher celui, ou celle, qui est en proie avec un harcèlement dans sa sphère professionnelle, ne sera pas simple.

Section 1. *Les caractéristiques des agissements constitutifs de harcèlement*

598. Le harcèlement va se manifester de multiples manières, de sorte qu'il sera souvent difficile de l'identifier et de le caractériser. En effet, de tels actes ne présenteront très souvent qu'une apparence anodine, semblant s'inscrire dans la droite lignée des missions normalement dévolues à leur auteur.

599. Or, il est important pour le juge de ne pas se fier aux apparences et de chercher en quoi les actes incriminés relèvent de la qualification du harcèlement. En ce sens, il devra se fonder sur la définition du harcèlement au travail, posée par les textes, en déterminant les caractéristiques majeures des faits qui lui sont soumis, via une appréciation *in concreto*.

600. Ainsi, la notion de répétition des actes en présence, est un élément déterminant dans la qualification du phénomène de harcèlement (§I), tout comme la possible intentionnalité de l'auteur desdites actes (§II).

601. Autant d'éléments, qui permettront au juge qu'il soit administratif ou judiciaire, de déterminer si les faits qu'il a à juger relèvent de la qualification du harcèlement au travail. Néanmoins, dans ce travail d'analyse, ce dernier va être confronté, tout comme la victime, à une œuvre législative foisonnante et ainsi, à la multiplicité des définitions de harcèlement, qui tendent à brouiller le message fourni par les textes.

§I. Une appréciation variée du phénomène de répétition

602. Une dichotomie s'instille, dans l'appréhension du harcèlement suivant que l'on se trouve en présence de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel. En effet, le phénomène de répétition est apprécié de manière distincte, en fonction de la typologie de harcèlement en présence, à savoir harcèlement moral (A), ou harcèlement sexuel (B).

A. Une répétition ancrée dans la caractérisation du harcèlement moral

603. Que l'on se situe, avant ou après l'adoption de la loi de modernisation sociale, la notion de répétition demeure un élément fondamental dans l'identification du phénomène de harcèlement au travail (a).

604. Néanmoins, les juges sont venus affiner cette notion, en en précisant les contours, et en identifiant la temporalité dans laquelle les faits incriminés doivent intervenir, mais également en clarifiant la nature même des faits en présence (b).

a. *Un critère inhérent à l'acte*

605. Le caractère répété de la notion de harcèlement existait déjà avant l'adoption de la loi de modernisation sociale¹⁹⁵⁴. Parler de répétition dans la notion de harcèlement¹⁹⁵⁵, relève à n'en pas douter du pléonasme, voire de la tautologie. En effet, étymologiquement « harceler » signifie « *tourmenter, inquiéter par de petites, mais fréquentes attaques* »¹⁹⁵⁶. Le caractère répétitif de l'acte, susceptible de constituer un harcèlement moral, n'a donc, contrairement à son homologue le harcèlement sexuel, que peu prêté le flanc au débat. Par cette référence expresse au terme « répété » dans le texte d'incrimination, le législateur s'est clairement positionné sur la logique de l'infraction d'habitude. Aussi, s'il est constant que les actes répétés n'ont pas, en matière de harcèlement, à être de nature différente¹⁹⁵⁷, la Cour de cassation¹⁹⁵⁸, affirme néanmoins que le harcèlement constitue bien une infraction dont les actes doivent être commis de façon habituelle. En pareille situation, les juges doivent caractériser « *la répétition et la systématisation d'attitudes, de paroles, de comportements, qui pris séparément peuvent paraître anodins, mais qui à la longue, sous l'effet de la répétition deviennent punissables* »¹⁹⁵⁹. Tel que le souligne Madame Marie-France Hirigoyen, la répétition est consubstantiellement liée au harcèlement moral, lequel consiste en « *toute conduite abusive (geste, paroles, comportement, attitude, etc.) qui porte atteinte, par sa répétition ou sa systématisation, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci, dégradant le climat de travail* »¹⁹⁶⁰. De plus, en droit européen, la Charte sociale européenne du 3 mars 1996¹⁹⁶¹, envisage également le harcèlement sous l'angle de la répétition, comme « *des actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié* »¹⁹⁶².

606. Si avec l'adoption de la loi de modernisation sociale¹⁹⁶³, le caractère répété des actes ne fait plus aucun doute s'agissant du harcèlement moral, la jurisprudence

¹⁹⁵⁴ Loi n° 2002-73, du 17 janv. 2002, prec.

¹⁹⁵⁵ C. pén., art. 222-33-2., C. trav., art. L. 1152-1.

¹⁹⁵⁶ Source *Littré*.

¹⁹⁵⁷ Cass. crim. 26 janv. 2016, n° 14-80.455.

¹⁹⁵⁸ Cass. crim. 9 mai 2018, n° 17-83.623.

¹⁹⁵⁹ P. Mistretta, Rép. pén., v° *Harcèlement*, nos 54 s.

¹⁹⁶⁰ M.-F. Hirigoyen, *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, Syros, 1998., M.-F. Hirigoyen, *Malaise dans le travail, harcèlement moral. Démêler le faux du vrai*, Syros, 2001.

¹⁹⁶¹ Loi de ratification n°99-174, du 10 mars 1999 : JO 11 mars 1999. – Décret de publication n° 2000-110, 4 févr. 2000, JO 12 févr. 2000. – V. S. Grévisse, *Le renouveau de la Charte sociale européenne* : Dr. soc. 2000, p. 884.

¹⁹⁶² Décret n° 2000-110, 4 févr. 2000, prec.

¹⁹⁶³ Loi n° 2002-73, du 17 janv. 2002, prec. art. L. 1152-1 : « [a]ucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail »

avait, bien avant son entrée en vigueur, déjà eu l'occasion de préciser ce point. En effet, de nombreuses décisions rendues en la matière, soulignaient déjà, le nécessaire caractère répété des actes de harcèlement. Il était notamment fait état du « *nombre d'actions déstabilisantes* »¹⁹⁶⁴, de « *sanctions multiples sans justification* »¹⁹⁶⁵, d'« *actions lancinantes dans la répétition de reproches sans gravité démontrée* »¹⁹⁶⁶, de l'« *acharnement de l'employeur* »¹⁹⁶⁷, d'« *insultes quotidiennes* »¹⁹⁶⁸, de « *critiques systématiques* » sur des compétences d'une salariée privée « *régulièrement et pour des périodes prolongées* », d'affectation précise, aux fins de l'isoler¹⁹⁶⁹. La Haute juridiction judiciaire, allant même jusqu'à consacrer le fait, que l'attitude répétitive d'un employeur à l'égard d'un salarié, constitutive de violences morales et psychologiques, permet à ce dernier de rompre son contrat de travail et d'en imputer la rupture à l'employeur¹⁹⁷⁰. A contrario, avait été jugé que le harcèlement ne pouvait être constitué, dès lors que les agissements n'avaient duré qu'une heure, et que le salarié concerné, avait la capacité de résister à la pression¹⁹⁷¹. Il est donc constant, devant le juge judiciaire, mais aussi devant le juge administratif, que la mention d'un seul acte répréhensible émanant de l'auteur présumé des faits, ne suffit pas à caractériser un harcèlement moral¹⁹⁷², une accumulation de manifestations étant nécessaire.

607. Avec l'entrée en vigueur de la loi de modernisation sociale¹⁹⁷³, la jurisprudence a maintenu son interprétation, conformément au nouveau texte. Ainsi, et à titre illustratif, la Cour de cassation a cassé une décision rendue par les juges du fond leur reprochant de s'être déterminés « *sans rechercher si la manière de parler du prévenu n'était pas constitutive, par son caractère habituel, d'agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du collaborateur susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* »¹⁹⁷⁴. A également été considéré comme constituant un harcèlement moral, le fait de s'être livré de manière répétée et dans des termes humiliants et en public, à une critique de l'activité de la salariée¹⁹⁷⁵. La chambre sociale de la Cour de cassation a également jugé que constituent des faits caractéristiques de harcèlement moral, par leur conjonction et leur répétition, la mise en œuvre de sujétions non justifiées,

susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

¹⁹⁶⁴ CA Poitiers, ch. soc., 30 mai 2000, n° 99/2377.

¹⁹⁶⁵ CA Paris, 18e ch., sect. C, 16 janv. 1997, n° 35342/96.

¹⁹⁶⁶ CA Poitiers, ch. soc., 26 mars 1996, n° 1315/95.

¹⁹⁶⁷ CA Paris, 21e ch., sect. A, 10 juill. 1985, n° 37358/84 ; CA Toulouse, 4e ch. soc., 30 nov. 2000, n° 1999/4096.

¹⁹⁶⁸ CA Montpellier, ch. soc., 17 juin 1998, n° 97/1384.

¹⁹⁶⁹ Cass. soc., 24 janv. 2006, n° 03-44.889.

¹⁹⁷⁰ Cass. soc., 26 janv. 2005, n° 02-47.296, n° 262 F - P + B : Bull. civ. V, n° 23.

¹⁹⁷¹ CA Montpellier, ch. soc., sect. B, 27 juin 1989, n° 234/87.

¹⁹⁷² Cass. crim., 12 fév. 2008, n° 07-86.047.

¹⁹⁷³ Loi n° 2002-73, du 17 janv. 2002, art. L. 1152-1 : « [a]ucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

¹⁹⁷⁴ Cass. soc., 12 déc. 2006, n° 05-87.658.

¹⁹⁷⁵ Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-41.638.

accompagnées du retrait à une salariée, sans motif, d'effets professionnels, ainsi que l'attribution de tâches sans rapport avec ses fonctions, ayant causé un état dépressif médicalement constaté, nécessitant des arrêts de travail¹⁹⁷⁶. Dans le même sens, le harcèlement moral est caractérisé, dès lors que l'employeur impose à un salarié, de manière répétée, au mépris des prescriptions du médecin du travail, la réalisation de tâches prohibées médicalement, et lui propose des postes d'un niveau inférieur, consécutivement à différents arrêts médicaux¹⁹⁷⁷. A contrario, un acte isolé ne permettra donc pas de qualifier des agissements de harcèlement moral. Tel sera le cas d'une décision de l'employeur de rétrograder un salarié¹⁹⁷⁸, ou bien d'une crise ponctuelle au sein d'une entreprise¹⁹⁷⁹, ou enfin, le maintien, durant deux mois d'un salarié dans les anciens locaux de l'entreprise ayant déménagé¹⁹⁸⁰. Néanmoins, un acte isolé, offrira toujours la possibilité d'engager la responsabilité de l'employeur sur le terrain de la discrimination, voire de l'atteinte à la dignité¹⁹⁸¹. Le juge pénal qui avait bien avant la loi de du 6 août 2012, opté pour une infraction d'habitude en présence de harcèlement et plus particulièrement de harcèlement sexuel¹⁹⁸², va voir une telle acception consacrée au sein du nouvel article 222-33 I du code pénal. Concernant le harcèlement moral, le caractère répétitif des actes est clairement inscrit au sein du code pénal et repris par le juge pénal dans ses différentes conclusions sur les affaires qu'il a à connaître¹⁹⁸³. Mais avec la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes¹⁹⁸⁴, est créé l'article 222-33-2-2 du code pénal, lequel fait état du cyberharcèlement moral, et mentionne que « *[c]es faits sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne* ». Ce dispositif, complété par la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, envisage d'une part, la circonstance aggravante matérialisée par l'utilisation de supports numériques ou électroniques, et, d'autre part, le caractère réitéré d'agissements émanant d'une pluralité d'auteurs, et la répétition due à une pluralité d'auteurs agissant de manière successive¹⁹⁸⁵. La cybercriminalité recouvre « *toutes les infractions pénales tentées ou commises à l'encontre ou au moyen d'un système d'information et de communication, principalement internet* »¹⁹⁸⁶. Le cyberharcèlement moral est donc bicéphale, puisqu'il recouvre à la fois des actes répétés, mais il envisage également le cas de « *propos ou comportements (...) imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que*

¹⁹⁷⁶ Cass. soc. 27 oct. 2004, n° 04-41.008 P. Dr. soc. 2005. 100, obs. Roy-Loustaunau ; JSL 2004, n° 156-2.

¹⁹⁷⁷ Cass. soc. 28 janv. 2010 : D. 2010. AJ 447 ; RDT 2010. 239, obs. Pignarre.

¹⁹⁷⁸ Cass. soc., 9 déc. 2009, n° 07-45.521.

¹⁹⁷⁹ CA Poitiers, ch. soc., 9 sept. 2008, n°07/02286.

¹⁹⁸⁰ Cass. soc., 13 fév. 2013, n°11-25.828.

¹⁹⁸¹ Cass. soc., 7 fév. 2012, n°10-18.686.

¹⁹⁸² V. not. Cass. crim. 4 janv. 2011, n°10-84.078 ; Cass. crimCrim. 10 nov. 2004, n° 03-87.986, Bull. crim. n° 280 ; RSC 2005. 78, obs. Mayaud. – V. égal. en ce sens, Cass. crim. 3 juin 2008, n° 07-87.878.

¹⁹⁸³ Cass. crim. 12 déc. 2006, n° 05-87.658 ; Cass. crim. 26 janv. 2016, n°14-80.455.

¹⁹⁸⁴ Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, JO n°0179, 5 août 2014.

¹⁹⁸⁵ V. not. F. Chopin, *Cybercriminalité – Systèmes et réseaux numériques, supports de l'infraction*, Rep. Pen. janv. 2020 ; Répertoire IP/IT et Communication, janv. 2020.

¹⁹⁸⁶ M. Robert, *Protéger les internautes. Rapport sur la cybercriminalité*, fév. 2014, p. 13.

chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ; » ainsi que celui de « propos ou comportements (...) imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition »¹⁹⁸⁷.

608. Le juge administratif, a également participé à cette œuvre interprétative des textes sur le harcèlement moral au travail, notamment s'agissant du caractère répétitif des agissements, en se prononçant, lui aussi sur le nécessaire caractère réitéré de tels actes¹⁹⁸⁸. Aussi, un fait isolé ne saurait dans le cadre de son office, être considéré comme constituant un acte de harcèlement moral, et ce, même si l'auteur du fait a reconnu le caractère offensant de son acte¹⁹⁸⁹. Constituera donc un acte de harcèlement, le contrôle opéré de manière abusive et répétée par un supérieur hiérarchique, d'heures de délégation utilisées par un employé, accompagné d'un dénigrement systématique de son travail¹⁹⁹⁰. Il en sera de même de sanctions infligées à un agent par un exécutif local, usant de pratiques abusives à son encontre¹⁹⁹¹.

609. Aussi, en matière de répétition, juridictions judiciaires et administratives, s'accordent et considèrent la répétition comme un élément fondamental dans la caractérisation du harcèlement moral.

b. Nature et temporalité des faits

610. S'agissant de leur occurrence, le caractère nécessairement répété des actes de harcèlement moral au travail, a été précisé par les juridictions judiciaires, lesquelles ont affirmé l'absence de nécessité, dans la caractérisation du harcèlement, d'agissements intervenant à des intervalles rapprochés¹⁹⁹². Ainsi, des faits peuvent faire présumer l'existence d'un harcèlement, même s'ils sont espacés dans le temps, cet espacement ne constituant pas à lui seul, un motif d'éviction du caractère répétitif que suppose le harcèlement moral¹⁹⁹³. De plus, la Cour de cassation estime qu'il s'évince de l'article L. 1152-1 du code du travail, que « *les faits constitutifs de harcèlement peuvent se dérouler sur une brève période* »¹⁹⁹⁴. Des agissements perpétrés sur une période de quatre jours, ont ainsi été jugés suffisants pour caractériser des faits constitutifs de harcèlement moral¹⁹⁹⁵, la haute juridiction précisant en cela, que l'argument avancé par l'employeur afin de tenter de démontrer

¹⁹⁸⁷ C. pen. art. 222-33-2-2.

¹⁹⁸⁸ P. ex. : CAA Nantes, 26 mars 2010, *Annie X c/ Cne Saint-Sébastien-sur-Loire*, n° 09NT00899.

¹⁹⁸⁹ CAA Marseille, 24 avr. 2012, *Assoc. gestion résidence médicale Les sources*, n° 10MA00247.

¹⁹⁹⁰ CAA Paris, 20 juin 2016, *Sté Makita France*, n° 15PA01217.

¹⁹⁹¹ CAA Versailles, 29 mai 2019, n° 17VE00707.

¹⁹⁹² Cass. soc., 24 janv. 2006, n° 03-44.889.

¹⁹⁹³ Cass. soc., 25 sept. 2012, n° 11-17.987 ou Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-87.767 ; Cass. soc., 27 janv. 2010, n° 08-43.985.

¹⁹⁹⁴ Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-43.152 ; Cass. soc., 3 avr. 2013, n° 11-27.054 ou Cass. soc., 6 avr. 2011, n° 09-71.170.

¹⁹⁹⁵ Cass. soc., 3 avr. 2013, n° 11-27.054.

l'absence de harcèlement en milieu professionnel, et selon lequel les agissements avaient duré moins d'un mois, est inopérant¹⁹⁹⁶. La haute juridiction, refuse donc tout effet de seuil dans la durée du « *processus* »¹⁹⁹⁷, préférant une approche pragmatique, eu égard au caractère polymorphe du harcèlement moral et se refusant d'ajouter aux dispositions législatives, des conditions qu'elles ne prévoient pas¹⁹⁹⁸. Un tel positionnement, par ailleurs constant de la Cour de cassation¹⁹⁹⁹, n'obère en rien, le fait qu'en matière de preuve, la durée des agissements facilite son établissement, nonobstant sa qualification. Le juge administratif, s'est, pour sa part, aligné sur les interprétations formées par son homologue judiciaire, et a ainsi considéré qu'une durée de quelques mois était suffisante pour caractériser des agissements de harcèlement²⁰⁰⁰.

611. La question de la nature des faits susceptibles de constituer des actes de harcèlement, a également dû être tranchée par le juge. L'éventuelle possibilité de caractériser le harcèlement, dès lors que l'auteur des faits use de procédés différents, ou la nécessité de la survenance de faits similaires, a conduit le juge à apprécier la nature des actes incriminés. Ainsi, a-t-il été considéré, que pour caractériser le délit de harcèlement moral, il n'est pas nécessaire que les agissements en cause soient de nature différente²⁰⁰¹. Les actes de harcèlement peuvent donc être d'une nature unique, les textes ne mentionnant pas la nécessité d'actes distincts. Par ailleurs le harcèlement peut émaner d'actes positifs, conformément aux dispositions du code pénal, en son article 121-1, lequel mentionne que nul n'est responsable que de son propre fait. C'est le positionnement adopté par la chambre criminelle de la Cour de cassation, qui en affirmant que dès lors qu'aucun acte positif de harcèlement n'a pas été établi, a considéré que l'omission par le président directeur général d'une société, de prendre des mesures destinées à faire cesser une situation dont il avait connaissance, ne permettait pas de qualifier le harcèlement moral²⁰⁰². Or, la Chambre criminelle a par ailleurs jugé que devait être engagée la responsabilité pénale des personnes morales, dès lors que, confrontées à des actes de harcèlement, elles se sont abstenues d'agir. La Chambre sociale adopte un positionnement plus nuancé, en accord avec les dispositions du code du travail, et considère que l'abstention d'agir d'une hiérarchie, parfaitement au fait avec des agissements constitutifs de harcèlement émanant d'un subalterne, est condamnable. Ainsi en est-il, du cautionnement par la responsable des ressources humaines, de méthodes managériales inacceptables du directeur d'un magasin, qu'elle a par ailleurs laissé perdurer et induisant un manquement à ses obligations contractuelles ainsi qu'une mise en danger de la santé physique, et

¹⁹⁹⁶ Cass. soc., 12 fév. 2014, n° 12-23.051, n° 331 FS - P + B.

¹⁹⁹⁷ Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-43.152 : JCP S 2010, 1330, note C. Leborgne-Ingelaere : en l'espèce, les faits s'étaient déroulés sur moins d'un mois.

¹⁹⁹⁸ Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-43.152; JCP S 2010, 1330, note C. Leborgne-Ingelaere.

¹⁹⁹⁹ Cass. soc., 3 avr. 2013, n° 11-27.054. – Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-23.051.

²⁰⁰⁰ CAA Nancy, 2 août 2007, n° 06NC01324, *Cne Hænheim*.

²⁰⁰¹ Cass. crim. 26 janv. 2016, n° 14-80.455: D. actu. 15 févr. 2016, obs. Gallois; D. 2016. Pan. 2424, obs. Miniato; RSC 2016. 71, obs. Mayaud; Dr. pénal 2016, n° 58, obs. Conte. V. auss. Cass. crim., 12 déc. 2006 : JurisData n° 2006-037132.

²⁰⁰² Cass. crim., 16 sept. 2014, n° 13-82.468.

mentale, des salariés, justifiant son licenciement²⁰⁰³. Il est avéré que la qualification de harcèlement moral n'a pas été opérée en l'espèce, pour autant, la Cour, sans viser expressément l'obligation de loyauté inhérente au contrat de travail, ou bien l'obligation de sécurité incombant à l'employeur, a néanmoins condamné le supérieur hiérarchique qui « *n'a rien fait pour mettre fin à ces pratiques alors qu'en sa qualité de responsable des ressources humaines, elle avait une mission particulière en matière de management,* », et alors « *qu'il relevait de ses fonctions de veiller au climat social et à des conditions de travail « optimales » pour les collaborateurs,* »²⁰⁰⁴. Soulignant en cela, « *que le responsable des ressources humaines est 'un expert en matière d'évaluation et de management des hommes et des équipes ' et retenu qu'en cautionnant les méthodes managériales inacceptables du directeur du magasin avec lequel elle travaillait en très étroite collaboration, et en les laissant perdurer, la salariée avait manqué à ses obligations contractuelles et avait mis en danger tant la santé physique que mentale des salariés* »²⁰⁰⁵. Aussi, le positionnement d'un agent dans la hiérarchie, sa connaissance d'agissements répréhensibles et son absence d'intervention en vue de les faire cesser, constituent autant d'éléments, susceptibles de contribuer à l'engagement de sa responsabilité devant la chambre sociale.

612. Le juge administratif, pour sa part, et bien que ne s'étant pas prononcé *stricto sensu* sur la question de la nature des actes en cause – distincts ou identiques – semble ne pas distinguer, suivant que les actes qui ont été commis étaient, ou non, de nature différente. En effet, il ressort de l'analyse qu'il opère des faits de harcèlement que les agissements pris en compte sont appréciés dans leur globalité, et doivent former un faisceau d'indices concordants, de nature à forger sa propre conviction. Par la méthode du faisceau d'indices, laquelle consiste en une appréciation *in concreto* des faits de l'espèce, et dont la nature est par essence, incertaine, - aucun indice ne prévalant plus qu'un autre²⁰⁰⁶ -, le juge administratif va forger sa conviction. Il s'agit donc, pour lui, d'analyser la globalité des faits en présence – étant entendu qu'à ce stade, le comportement de la victime joue également -. A titre d'exemple, dans la célèbre décision *Montaut*, les agissements subis par la requérante, se caractérisaient en une pluralité d'actes de nature variées, consistant en une « *dégradation importante de ses conditions de travail se caractérisant, de la part de son supérieur hiérarchique, par une attitude de dénigrement systématique et une réduction non négligeable de ses attributions antérieures* »²⁰⁰⁷. A contrario, dans un affaire récente, dans laquelle le juge va

²⁰⁰³ Cass. soc. 8 mars 2017, n° 15-24.406 : RJS 5/2017, n° 328. Dans cette affaire la salariée, travaillant en étroite collaboration avec le directeur du magasin, avait connaissance du comportement inacceptable de celui-ci et n'a rien fait pour mettre fin à ces pratiques, alors qu'il relevait de ses fonctions de prendre des mesures permettant aux travailleurs de l'entreprise de travailler en toute sérénité.

²⁰⁰⁴ *Ibid.*

²⁰⁰⁵ *Ibid.*

²⁰⁰⁶ V. R. Chapus, *Droit administratif général*, tome I, 15e éd., Paris, Montchrestien, p. 187. V. égal. concl. G. Braibant sur CE, sect., 13 juin 1958, *Esnault* : Lebon, p. 343. – concl. Y. Struillou sur CE, sect., 10 mars 2006, n° 278220, *Sté Leroy Merlin* : JurisData n° 2006-069781 ; Constr.-Urb. 2006, comm. 101 ; RFDA 2006, p. 550 ; Y.-E. Logeais, *Harcèlement moral et droit public : aperçu de la jurisprudence administrative*, RLCT nov. 2011. 53-61.

²⁰⁰⁷ CE 11 juill. 2011, n° 321225, *Mme Montaut*, Lebon avec les concl. ; AJDA 2011. 2072, concl. M. Guyomar ; AJFP 2012. 41, note R. Fontier ; AJCT 2011. 474, obs. L. Derridj.

conclure à un simple management autoritaire, la victime invoque une problématique de notation, à laquelle s'adjoint une nouvelle organisation de services, et une modification drastiques des tâches à accomplir : « [e]lle fait valoir que jusqu'en 2007, sa notation professionnelle s'établissait autour de 15,5/20, en raison de sa motivation et de son niveau de compétence satisfaisant et qu'elle avait participé notamment à la mise en place et au suivi de projets de partenariats et des missions de coordination, s'investissant beaucoup dans le festival " Escales d'ailleurs ", pour lequel elle a été régulièrement félicitée. En revanche à partir de juillet 2007, elle fait valoir que la commune de Plaisir a procédé à une nouvelle organisation de la direction des affaires culturelles au terme de laquelle un nouvel organigramme a été mis en place, dans lequel ne figure plus comme auparavant le poste de chargée de mission. Elle indique qu'à partir de là, elle a été périodiquement privée de tâches à accomplir et de contacts avec les intervenants extérieurs et a été placée dans un bureau partagé. Sa notation pour les années 2007 et 2008 a été rabaissée à 14,4 et 13 sur 20 et son régime indemnitaire réduit par arrêté du maire de Plaisir du 22 avril 2008 motif pris de son manque d'implication et de motivation. Enfin, à compter du 2 mars 2009, elle a été affectée à un poste de secrétaire comptable des bibliothèques, avec des missions relevant du suivi du budget et de tâches de secrétariat. »²⁰⁰⁸. Dans la très emblématique affaire *Commune de Castellet*²⁰⁰⁹, une conjonction d'actes de nature différente, consistant en une mise à l'écart de l'agent vis à vis de son équipe, la privation de ses responsabilités d'encadrement, la pose de parpaings destinés à obstruer les fenêtres de son bureau, la privation des clés nécessaires à l'accès aux véhicules de service, ou au local à outils, a conduit le juge administratif à conclure à la présence d'un harcèlement moral au travail. Le juge administratif se déterminera donc ici au cas par cas.

613.La caractérisation d'actes de harcèlement sexuel, obéit, pour sa part, à une logique sensiblement distincte.

B. Une caractérisation du harcèlement sexuel bicéphale

614.Allégé de la notion d'abus d'autorité jusqu'alors présente dans sa définition, laquelle induisait que le harcèlement émane nécessairement d'un supérieur hiérarchique, - nonobstant le harcèlement susceptible d'intervenir entre salariés ou agents de même niveau hiérarchique -, le harcèlement sexuel, suppose le non-consentement de la victime, sans qu'il soit nécessaire que la victime ait fait connaître, de façon expresse et explicite, qu'elle n'était pas consentante. « [C]ette absence de consentement, dès lors qu'elle n'est pas équivoque, pourra résulter du contexte dans lesquels les faits ont été commis, un faisceau d'indices pouvant ainsi conduire le juge à retenir une situation objective d'absence de consentement (par

²⁰⁰⁸CAA, Paris, 4ème chambre, 30 juin 2020, 18PA01982, Inédit au recueil Lebon.

²⁰⁰⁹CE, ord. Juge des référés, 19 juin 2014, 381061.

exemple un silence permanent face aux agissements, ou une demande d'intervention adressée à des collègues ou à un supérieur hiérarchique). »²⁰¹⁰.

615. Pour autant, la nouvelle définition fournie par le législateur n'est pas exempte de critiques. Certains auteurs, mettent notamment en exergue, le manque de clarté ou des malfaçons dans le nouveau texte²⁰¹¹, « *fruit inévitable de la précipitation législative* »²⁰¹², allant pour certains, jusqu'à prôner une insertion de l'infraction au sein du chapitre du code pénal relatif aux atteintes à la dignité, afin que le délit de harcèlement sexuel, se trouve mieux articulé avec les qualifications voisines²⁰¹³. Le harcèlement sexuel est même qualifié par une partie de la doctrine, comme n'étant « *qu'une forme de « harcèlement moral à connotation sexuelle* » »²⁰¹⁴, par référence à différentes décisions intervenues en ce sens²⁰¹⁵.

616. Par ailleurs, au sein du code du travail²⁰¹⁶, du code pénal²⁰¹⁷ ou de l'article 6 *quinquies* de la loi *Le Pors*²⁰¹⁸, le harcèlement sexuel est abordé sous un prisme dichotomique, avec d'une part, des actes répétés constitutif de harcèlement sexuel, et d'autre part, la possible survenance d'un acte unique.

617. On note tout d'abord, au sein de l'article 222-33 I du code pénal, un harcèlement sexuel destiné à sanctionner, celui qui impose à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Au second alinéa²⁰¹⁹ de cet article, est défini un harcèlement sexuel assimilé, matérialisé par des agissements, même non répétés, et par lequel, une personne use de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits, ou au profit d'un tiers. Aussi, a-t-on, d'un côté ce que l'on qualifie de « faux » harcèlement sexuel, nécessitant des propos ou comportements répétés et de l'autre, le « vrai » harcèlement sexuel, visant à l'obtention de faveurs de cette nature, mais présenté comme étant un harcèlement sexuel « *assimilé* » et dont l'acte constitutif peut ne pas être répété²⁰²⁰. Ces dispositions, s'inspirent directement de celles contenues au sein de la directive

²⁰¹⁰ Circulaire CRIM 2012-1 /E8 – 07.08.2012 du 7 août 2012, *présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel*.

²⁰¹¹ P. Conte, *Invenias disjecti membra criminis: lecture critique de la nouvelle définition du harcèlement sexuel*, Dr. pénal 2012, chron. N° 24., J-Y Marechal, *Harcèlement sexuel : nouvelle définition et nouvelles malfaçons*, JCP 2012. Actu. 953.

²⁰¹² P. Mistretta, *Harcèlement*, Rép. pen. mai 2019. prec.

²⁰¹³ E. Dreyer, *Que veut-on protéger au titre du harcèlement sexuel ?* JCP 2012, Libre propos 1057.

²⁰¹⁴ P. Adam, *Harcèlement sexuel – Notion juridique de harcèlement sexuel*, Rep. trav. Oct. 2019.

²⁰¹⁵ CA. Aix-en-Provence, 31 janv. 2019, RG n° 17/09837 : condamnation pour « harcèlement tant moral que sexuel », CA. Poitiers, 30 janv. 2019, RG n°17/02516. CA. Chambéry, 30 mai 2017, RG n°16/01768 : harcèlement moral et sexuel. CA. Grenoble, 12 fév. 2019, RG n° 15/04895.

²⁰¹⁶ C. trav. art. L. 1153-1.

²⁰¹⁷ C. pen. art. 222-33.

²⁰¹⁸ Loi n° 83-634 du 13 juill. 1983, *portant droits et obligations des fonctionnaires*, prec.

²⁰¹⁹ C. pén., art. 222-33 II.

²⁰²⁰ V. E. Dreyer, *Commentaire des dispositions de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel*, Gaz. Pal. 27 oct. 2012, p. 8.

européenne du 23 septembre 2002²⁰²¹, laquelle définit le harcèlement sexuel comme « *la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* ». En droit interne, et au-delà de l'obscurité, et des imprécisions que l'on doit à certains termes, établissant cette incrimination [« *connotation* », « *dignité* », « *situation (...) hostile* », « *toute forme de pression grave* »], sont ainsi mis en exergue, deux typologies distinctes de harcèlement sexuel au travail. Cette dichotomie dans la définition de cette notion fait apparaître un harcèlement sexuel nécessairement commis par des actes répétés et un harcèlement sexuel pouvant se produire par la survenance d'un seul agissement.

618. Ainsi, le harcèlement sexuel tel que défini par le législateur, se présente suivant une approche binaire, laquelle génère une appréhension du phénomène de répétition distincte, suivant que l'on se situe au sein d'un harcèlement sexuel d'ambiance (a), ou bien de harcèlement sexuel assimilé (b).

a. Le harcèlement sexuel comme acte répété

619. La circulaire du 7 août 2012²⁰²², confirme expressément, la présence dans le nouveau texte auquel elle se réfère²⁰²³, de deux formes de harcèlement, l'un dont la répétition est exigée, et qui s'apparente au harcèlement dit d'« *ambiance* », ou d'environnement hostile²⁰²⁴, - visé plus particulièrement par le I de l'article 222-33 du code pénal - et l'autre, qualifié d'« *assimilé* » et visant à obtenir des actes de nature sexuelle, pouvant être caractérisé en présence d'actes non répétés. S'agissant du harcèlement sexuel nécessitant la répétition des agissements, la circulaire précise que ladite condition de répétition, « *inhérente à la notion même de harcèlement, et qui existe dans d'autres délits comme les menaces, exige simplement que les faits aient été commis à au moins deux reprises.* »²⁰²⁵. Elle ajoute, qu'il n'est « *pas [nécessaire] qu'un délai minimum sépare les actes commis, ces actes pouvant être répétés dans un très court laps de temps.* »²⁰²⁶.

620. En effet, le harcèlement sexuel indirect, également dénommé par le Défenseur des droits « *harcèlement d'ambiance* », et désignant un « *environnement de travail*

²⁰²¹ Directive 2002/73/CE, 23 sept. 2002, Parlement européen et du Conseil, mod. Dir. 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, JOUE 5 oct. 2002, n° L 269 p. 0015 – 0020.

²⁰²² Circulaire, CRIM 2012-15/E8, 7 août 2012, de présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.

²⁰²³ Loi, n° 2012954 du 6 août 2012, relative au harcèlement sexuel, JO 7 août 2012, n°0182, p. 12921.

²⁰²⁴ Circulaire, CRIM 2012-15/E8, 7 août 2012, prec. p. 4.

²⁰²⁵ Ibid.

²⁰²⁶ Ibid.

sexiste »²⁰²⁷, apparaît avec la loi du 6 août 2012²⁰²⁸. Sous l'empire de l'ancienne rédaction de l'article L. 122-46 du code du travail, les rédacteurs avaient proscrit une définition trop large et extensive de la notion de harcèlement sexuel. En témoignent, les débats parlementaires ayant eu cours au moment de l'adoption du texte, lesquels rejetaient un amendement visant à combattre, au titre du harcèlement sexuel, « toute remarque, toute allusion orale ou écrite de nature à porter atteinte à la dignité »²⁰²⁹. D'aucuns disaient, que « le choix du législateur conduit à ne pas réprimer les faits de harcèlement en ce qu'ils sont attentatoires à la dignité »²⁰³⁰. Or, au moment de l'adoption de la loi de 2012, est, d'une part consacré le « harcèlement d'ambiance », mais également deux typologies de harcèlement sexuel caractérisées suivant les cas, par un acte répétitif ou non. Avant l'adoption même de ce texte, nombre d'auteurs plaidaient en faveur d'un délit d'habitude²⁰³¹, incarné dans la répétition de l'acte de harcèlement sexuel, alors même que la jurisprudence se prononçait déjà en ce sens²⁰³². Il en était ainsi de la Cour de cassation, qui montrait son attachement à une telle qualification notamment en cassant un arrêt d'appel, qui omettait de montrer en quoi, la victime avait été soumise à des attaques réitérées, et incessantes²⁰³³. A contrario, d'aucuns considéraient, par analogie avec le harcèlement moral pour lequel était indiqué *expressis verbis* l'acte de répétition, que l'absence d'indication en ce sens au sein du délit de harcèlement sexuel, induisait une volonté, de la part du législateur, de consacrer une infraction simple²⁰³⁴. En effet, nombres d'arguments militaient en faveur de la thèse de l'infraction simple, que ce soit dans les débats parlementaires inhérents au vote du nouveau code pénal instituant le délit de harcèlement sexuel²⁰³⁵, que dans la prise de position d'une partie de la doctrine ou dans le cadre de la jurisprudence²⁰³⁶. Ce point de vue, se situait en totale harmonie avec le droit de l'Union européenne, notamment la Directive européenne du 23 septembre

²⁰²⁷ Communiqué de presse du Défenseur des droits, *Harcèlement d'ambiance* : la cour d'appel d'Orléans sanctionne l'environnement de travail sexiste, 21 févr. 2017.

²⁰²⁸ Loi n° 2012954, du 6 août 2012, prec.

²⁰²⁹ JO Déb. Sénat 21 mai 1992, p. 1339.

²⁰³⁰ C. Roy-Loustaunau, *Le harcèlement sexuel « à la française »*, *Comm. Loi n° 92-1179 2 nov. 1992* : JCP E 1993, I, 237 p. 191. L'auteur ajoutait : « Bien que les textes ne le disent pas clairement, la menace de répercussion sur l'emploi constitue un élément essentiel de la définition du harcèlement sexuel dans les relations de travail. Les pressions visées par l'article L. 122-46 s'exercent en effet sur un salarié pris en cette seule qualité, raison pour laquelle le dispositif protecteur ne prévoit que la protection contre les menaces (sanctions, licenciements, discriminations) affectant l'emploi ou la carrière de celui-ci. »

²⁰³¹ G. Roujou de Boubée, J. Francillon, B. Bouloc, *Code pénal commenté* : Dalloz, 1996, p. 235.

²⁰³² Cass. crim., 18 févr. 2004, n° 03-83.302., Cass. crim., 27 janv. 2007, n° 06-84.429., Relaxe pour un acte unique, mais renvoi pour autre qualification, Cass. crim., 10 nov. 2004, n° 03-87.986 : Dr. pén. 2005, comm. 53, obs. M. Véron.

²⁰³³ Cass. crim. 10 nov. 2004, no 03-87.986, Bull. crim. n° 280 ; RSC 2005. 78, obs. Mayaud., V. égal. en ce sens, Cass. crim. 3 juin 2008, n° 07-87.878.

²⁰³⁴ V. Malabat, *À la recherche du sens du droit pénal du harcèlement*, Dr. soc. 2003. 493.

²⁰³⁵ V. not. les interventions à l'Assemblée nationale de M. Pezet : JOAN 3 déc. 1991, n°107, p. 7014 ; et de M. Hiest : JOAN 3 déc. 1991, n°107, p. 7016., F. Sérusclat, *Rapport fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail*, Doc. Sénat 1991-1992, n°350, p. 17.

²⁰³⁶ CA. Lyon, 26 nov. 1998, JCP 1998. II. 10045, note Mistretta., P. Couvrat, *Les infractions contre les personnes dans le nouveau code pénal*, RSC 1993. 469., J. Larguier, A.-M. Larguier, *Droit pénal spécial*, 12e éd., 2002, Dalloz, p. 311.

2002²⁰³⁷ et celle du 5 juillet 2006²⁰³⁸, lesquelles visaient un acte unique, et définissaient le harcèlement sexuel comme « *la situation dans laquelle un comportement non désiré est lié au sexe d'une personne* ».

621. Avec l'entrée en vigueur, de la loi de 2012, le législateur élargit le champ d'application du texte et envisage, s'agissant des « *propos ou comportement à connotation sexuelle* »²⁰³⁹, qu'ils soient répétés. Ce harcèlement, est conçu comme une infraction d'habitude, à l'instar du harcèlement moral. S'instille donc, dans la logique première et sémantique du harcèlement sexuel au travail, l'idée d'agissements répétés et réitérés. Pour autant, dans le cadre d'une Question prioritaire de Constitutionnalité - que la Cour de cassation a néanmoins refusé de transmettre -, il était question de clarifier le débat et ainsi d'établir, avec davantage de certitude, si le législateur avait entendu créer au sein de l'article 222-33 I du code pénal, une infraction d'habitude ou une infraction continue. Or, jamais tranchée, cette question a été considérée, en substance, comme ne présentant pas « *un caractère sérieux, dès lors que le I de l'article 222-33 du code pénal, qui exige la répétition des propos ou comportements à connotation sexuelle, est rédigé en des termes suffisamment clairs et précis pour que l'interprétation de ce texte, qui entre dans l'office du juge pénal, puisse se faire sans risque d'arbitraire* »²⁰⁴⁰.

622. On peut, par ailleurs noter, s'agissant de la formule légale « *même non répété* », usitée en matière de harcèlement sexuel assimilé, qu'elle n'obère en rien une possible réitération, même si elle ne l'exige pas. Alors, qu'au sein de la première acception, la répétition est un élément indispensable dans la caractérisation de l'infraction. Un acte unique, quelles qu'en soient les conséquences, ne pourra pas être qualifié de harcèlement sexuel sur cet alinéa. La répétition ainsi visée, suppose, *in fine*, et à l'instar de la qualification de harcèlement moral, que les agissements se soient répétés au moins deux fois. Comme son homologue le harcèlement moral, il n'est pas ici nécessaire, pour caractériser une telle répétition, que les actes de harcèlement qui se succèdent dans le temps, soient de même nature. Il n'est pas nécessaire, non plus, que ces actes, se soient déroulés sur une longue période²⁰⁴¹. En effet, les juges ont précisé, sur ce point, que la durée des agissements, ne constituait pas un critère déterminant, admettant des agissements étalés sur une longue période, ou, au contraire, relativement brefs²⁰⁴².

623. Par ailleurs, avec l'avènement de la notion de cyber-harcèlement sexuel, la répétition est envisagée suivant le prisme de la coaction. Le législateur ajoute, ici aussi, une complexification dans l'appréhension du phénomène de harcèlement

²⁰³⁷ Directive 2002/73/CE, 23 sept. 2002 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle et les conditions de travail., JOCE n° L 269, 5 oct. 2002.

²⁰³⁸ Directive 2006/54/CE, 5 juill. 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail., JOCE n° L 204, 26 juill. 2006.

²⁰³⁹ C. pen. art. 222-33, I.

²⁰⁴⁰ Cass. crim. 25 mai 2016, n° 16-82.377.

²⁰⁴¹ V. Circulaire du 7 août 2012, préc.

²⁰⁴² CA Metz, 10 nov. 2003 : JurisData n° 2003-233675.

sexuel en milieu professionnel. En effet, avec l'adoption de la loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes²⁰⁴³, le champ d'application du délit de harcèlement sexuel est encore étendu. Est ainsi envisagée, l'hypothèse où dans un environnement donné, la répétition de l'acte de harcèlement est le fait de plusieurs personnes, même si elles agissent une seule fois chacune. L'infraction de harcèlement sexuel, précisée par le nouveau texte, est « également constituée : 1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ; 2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition. »²⁰⁴⁴. Est donc considérée, au premier alinéa du texte, une forme de répétition par le fait de plusieurs personnes, de propos ou comportements constitutifs de harcèlement, dont aucune n'a cependant agi seule de façon répétée. En effet, l'usage du mode indicatif (« n'a ») et non pas du conditionnel (« n'aurait »), induit que « chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée »²⁰⁴⁵. L'on doit possiblement en déduire, que dans l'hypothèse inverse d'un acte répété, son auteur réalise à lui seul une infraction distincte, qui s'ajoute à celle perpétrée en commun par les autres protagonistes. En outre, il pourrait s'évincer de la rédaction des dispositions du premier alinéa, une condition d'unité de temps, sinon de lieu, en vertu de laquelle, les agissements des coauteurs devraient être accomplis lors d'une même scène d'ensemble²⁰⁴⁶. Cette unité de temps est abandonnée à l'alinéa suivant, le législateur ouvrant le délit à une pluralité d'auteurs, et envisageant également que cette pluralité d'auteurs, puisse « successivement » agir de manière répétée. Ces dispositions, ont essentiellement vocation, à étendre la lutte contre le harcèlement sexuel, au cyber-harcèlement sexuel de plus en plus présent dans la sphère professionnelle. Est ainsi expressément visée par la circulaire du ministère de la Justice en date du 3 septembre 2018, relative à la présentation de la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes²⁰⁴⁷ l'hypothèse, de « « cyber-harcèlement », qui sont fréquemment commis par plusieurs personnes dont aucune n'a cependant agi de façon répétée, et que l'on peut alors qualifier de 'raid numérique' »²⁰⁴⁸. Elle ajoute que sont concernés, « les envois de messages sexuels ou sexistes à un même destinataire par plusieurs personnes utilisant les réseaux sociaux sur internet, soit lors que ces envois résultent d'une concertation préalable, soit - ce qui est plus fréquent - lorsqu'en l'absence de concertation, chaque internaute a nécessairement eu connaissance des précédents envois avant de transmettre lui-même son message, pourront constituer le délit de harcèlement sexuel aggravé »²⁰⁴⁹. Ainsi, à la

²⁰⁴³ Loi n° 2018-703 du 3 août 2018, renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, JO 5 août 2018, n°0179.

²⁰⁴⁴ C. pen. art. 222-33, I.

²⁰⁴⁵ La formule « alors même que » qui précède rend toutefois l'analyse discutable.

²⁰⁴⁶ Ce qui ne correspond pas à l'hypothèse de travail des parlementaires, qui est celle du « raid numérique » lancé à plusieurs contre la victime et s'étalant, le cas échéant, dans le temps.

²⁰⁴⁷ Circulaire CRIM 2018-14 du 3 sept. 2018 ; BOMJ n° 2018-09 du 28 sept. 2018.

²⁰⁴⁸ Circulaire CRIM 2018-14 du 3 sept. 2018, prec. p. 9.

²⁰⁴⁹ Circulaire CRIM 2018-14 du 3 sept. 2018, prec. p. 10.

condition que l'on ait affaire à la « *même victime* »²⁰⁵⁰, l'élément matériel de l'infraction peut être l'œuvre de plusieurs individus dont chacun n'en réalise qu'une portion. La loi consacre de fait, la notion stricte de « coaction », consistant à prendre part à l'infraction en tant qu'auteur et non pas de complice, sans pour autant réaliser l'intégralité des éléments constitutifs²⁰⁵¹. Pour autant, la limpidité du texte laisse à désirer²⁰⁵², l'article 222-33 I 1 du code pénal semblant viser la répression inhérente à une pluralité d'actes résultant d'une pluralité d'auteurs, mais dans une unité de temps, alors que l'article 222-33 I 2° du même code, semble réserver l'infraction à l'hypothèse d'une pluralité d'actes résultant d'une pluralité d'auteurs, intervenant de manière successive. Une récente décision de la chambre criminelle de la Cour de cassation²⁰⁵³, nuance la notion de coauteur, en précisant qu'une personne de connivence avec un tiers, peut être considérée comme coauteur de l'infraction commise - ici une escroquerie – alors même qu'il n'a pas été coupable de tromperie. On peut ainsi valablement s'interroger sur l'interprétation que donnera la Cour au texte susvisé lorsqu'elle aura à apprécier la notion de coauteur appliquée au cyberharcèlement.

624. Une fois encore, le foisonnement de textes relatifs au harcèlement, montre les limites de l'exercice, et ajoute à la complexité de l'appréhension du phénomène. L'œuvre législative opérée par les rédacteurs des textes est également imparfaite, l'adjonction de dispositions à celles existantes, sans une refonte plus globale et plus profonde des textes concernés s'avérant clairement insuffisante.

b. L'acte unique consacré en cas de harcèlement sexuel assimilé

625. Les dispositions contenues au sein de la Directive européenne du 5 juillet 2006²⁰⁵⁴ visent expressément un acte unique, le harcèlement sexuel, étant « *la situation dans laquelle un comportement non désiré est lié au sexe d'une personne* »²⁰⁵⁵. La Commission européenne précise, dès 1991, dans l'une de ses recommandations, « *qu'un seul incident de harcèlement peut constituer à lui seul le harcèlement sexuel s'il est suffisamment grave* »²⁰⁵⁶. Ainsi, en droit de l'union européenne un acte isolé, paraît suffire à caractériser le harcèlement sexuel. Dans sa version antérieure à la loi de 2012, l'article L. 1153-1 du Code du travail envisageait « *les agissements de harcèlement* », l'emploi de l'attribut « *les* », induisant en cela la nécessaire répétition des actes constitutifs du harcèlement sexuel, à l'instar du harcèlement

²⁰⁵⁰ Suivant le texte s'en prendre à plusieurs personnes séparément, mais au moyen d'agissements non répétés à chaque fois, ne constitue pas, de la part du même individu, le délit de harcèlement sexuel.

²⁰⁵¹ V. E. Baron, *La coaction en matière pénale*, th. Bordeaux, 2012, spéc. n° 338 pour le harcèlement..

²⁰⁵² R. Mesa, *Le manque de pertinence du régime répressif du harcèlement moral au travail*, RDT. 2019 p.87.

²⁰⁵³ Cass. crim, 8 avr. 2021, n°19-84.495, F.D : JurisData n°2021-005183.

²⁰⁵⁴ Directive 2006/54/CE du 5 juill. 2006 Parlement européen et Conseil, *relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail*, JOUE n° L 204, 26 juill. 2006, p. 23.

²⁰⁵⁵ Directive 2006/54/CE du 5 juill. 2006., prec. art. 2 d).

²⁰⁵⁶ Recommandation n° 92/131/CEE du 27 nov. 1991.

moral. Dans ce cadre, les juges du Quai de l'Horloge retenaient, du fait de l'acte unique, l'absence de harcèlement sexuel, préférant la qualification de blague de mauvais goût, dans le cadre, par exemple, de l'envoi avant un recrutement, de photos érotiques et d'un texte sur le port du string en réunion²⁰⁵⁷. Néanmoins, lors des débats parlementaires ayant précédé le vote de la loi du 2 novembre 1992²⁰⁵⁸, le Ministre délégué à la justice de l'époque soulignait que la jurisprudence « *devrait saisir que le terme harcèlement sexuel a un effet d'affiche mais que le texte permet que le délit soit constitué même en cas d'acte unique* »²⁰⁵⁹ et d'ajouter que « *[l]a position du Gouvernement est claire : tel qu'il est défini, le harcèlement sexuel [...] peut se traduire par plusieurs actes, mais éventuellement par un seul acte d'une particulière gravité* »²⁰⁶⁰. Il paraissait donc nécessaire que le législateur apporte certaines précisions. Si, d'aucuns considéraient qu'« *en voulant réprimer, au prix d'une assimilation, un harcèlement sexuel passant par un acte qui n'aurait pas à être réitéré, ils ont donné naissance à une infraction hybride qui tient tout à la fois du chantage et de la discrimination* »²⁰⁶¹, il semblait néanmoins utile, pour ne pas dire impérieux, d'élargir la liste des comportements prohibés. Le texte issu de la loi de 2012²⁰⁶², a donc vocation à permettre de sanctionner le harcèlement sexuel qualifié d'« *assimilé* » au harcèlement et susceptible d'être commis par l'intervention d'un acte unique. Par la suppression des adjectifs caractérisant l'abus d'autorité qui, du fait même de leur emploi au pluriel, suggéraient l'idée de répétition, le nouveau texte consacre un harcèlement sexuel sans répétition. Le législateur crée ainsi une autre incrimination « *assimilée* » au harcèlement sexuel et qui est constituée par « *le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle* »²⁰⁶³.

626. La jurisprudence est également venue confirmer cette acception, dans un arrêt du 17 mai 2017, par lequel, la haute juridiction judiciaire affirme, qu'« *un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel* » et précise que « *les obligations résultant des articles L. 1153-1 et L. 1153-5 du Code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices distincts, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques* »²⁰⁶⁴. Les juges du Quai de l'Horloge énoncent, ici, une solution qui semblait déjà implicitement admise²⁰⁶⁵. En effet, la Cour de cassation avait déjà eu l'occasion de valider, la décision rendue par les juges du fond, ayant retenu un harcèlement sexuel en l'absence d'une pluralité

²⁰⁵⁷ Cass. soc., 14 nov. 2007, n° 06-45.263.

²⁰⁵⁸ Loi n° 92-1179 du 2 nov. 1992, relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le code du travail et le code de procédure pénale, JO 4 nov. 1992 p. 15255.

²⁰⁵⁹ JOAN CR 2 déc. 1991, p. 7014.

²⁰⁶⁰ *Ibid.*

²⁰⁶¹ P. Conte, *Invenias disjecti membra criminis : lecture critique de la nouvelle définition du harcèlement sexuel*, Dr. pen. Nov. 2012, étude 24. prec.

²⁰⁶² C. pen. art. 222-33.

²⁰⁶³ C. pen. art. 222-33 II).

²⁰⁶⁴ Cass. soc., 17 mai 2017, n° 15-19.300; JCP G 2017, 644, veille N. Dedessus-Le-Moustier ; D. 2017, p. 1551, obs. Fr. Salomon ; Cah. soc., 2017, p. 26, note J. Icard ; Lexbase, 29 juin 2017, Hebdo éd. Soc., n° 704, comm. S. Tournaux.

²⁰⁶⁵ Cass. soc., 11 janv. 2012, n° 10-12.930 ; Bull. civ. V, n° 9 ; JCP G 2012, 107, C. Lefranc-Hamoniaux., obs. de L. Casaux-Labrunée, Lexbase, éd. soc., n° 470, 2012 (N° Lexbase : N9830BSU).

d'actes, et en s'attachant davantage à la finalité du comportement²⁰⁶⁶. Dans cette affaire, elle considérait que « *le fait pour un salarié d'abuser de son pouvoir hiérarchique dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles constitue un harcèlement sexuel* »²⁰⁶⁷, « *que le fait reproché au salarié d'avoir organisé un rendez-vous avec une collaboratrice placée sous ses ordres pour un motif professionnel en dehors des heures de travail et de l'avoir entraînée à cette occasion dans une Chambre d'hôtel était établi* »²⁰⁶⁸ et « *que ce comportement, constitutif de harcèlement sexuel, caractérisait une faute grave* »²⁰⁶⁹. Or, l'affaire jugée en 2017, semble plus complexe dans son interprétation. Comme le soulignent certains auteurs « *[s]ur la notion de harcèlement sexuel, l'arrêt est difficile à interpréter.* »²⁰⁷⁰ ajoutant que « *[c]ertes, une lecture rapide autoriserait à conclure que désormais un fait unique peut systématiquement suffire à caractériser le harcèlement sexuel.* », pour enfin s'interroger sur « *[le] droit appliqu[é][par] la chambre sociale : le droit en vigueur au moment des faits ou le droit actuel ?* »²⁰⁷¹. En effet, les faits de l'espèce ont été commis sous l'empire des dispositions antérieures à la loi du 6 août 2012²⁰⁷² où l'ancien article L. 122-46 du code du travail, alors applicable condamnait « *les agissements de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers* ». Le nouvel article L. 1153-1 dudit code, dans sa version issue de la loi du 6 août 2012²⁰⁷³, dispose en son 1°, que le harcèlement sexuel est « *constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés* », alors que sont 2°, prévoit, qu'est assimilée à un harcèlement sexuel « *toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers* ». Si la Cour de Cassation censure l'interprétation retenue par la cour d'appel, au visa des « *articles L. 122-46 et L. 122-52 du Code du travail, devenus respectivement les articles L. 1153-1 et L. 1154-1 du Code du travail* »²⁰⁷⁴, et au motif qu'« *un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel* » « *la salariée établiss[ant] un fait qui permettait de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel* »²⁰⁷⁵, il semble, simplement, que les juges anticipent ici, des dispositions qui n'étaient alors pas encore en vigueur. Or, comme le souligne le Professeur Icard, « *traditionnellement, lorsque la Cour de cassation applique un texte qui a été modifié, elle précise qu'il s'agit bien d'une rédaction antérieure en évoquant telle disposition 'alors en vigueur' ou 'dans sa rédaction alors applicable'. Ce n'est pas le cas dans cet arrêt.* »²⁰⁷⁶. Y voyant, par ailleurs, « *[l]'idée qu'un fait unique pourrait suffire à caractériser le harcèlement sexuel vaudrait donc autant à l'époque des faits*

²⁰⁶⁶ Cass. soc., 11 janv. 2012., prec.

²⁰⁶⁷ *Ibid.*

²⁰⁶⁸ *Ibid.*

²⁰⁶⁹ *Ibid.*

²⁰⁷⁰ J. Icard, *Le harcèlement sexuel peut résulter d'un fait unique*, Cah. soc. juill. 2017, n° 121e6, p. 26, comm. sous. Cass. soc., 17 mai 2017, n° 15-19300.

²⁰⁷¹ *Ibid.*

²⁰⁷² Loi n° 2012954 du 6 août 2012, *relative au harcèlement sexuel.*, prec.

²⁰⁷³ Loi n° 2012-954 du 6 août 2012, prec. JCP E 2012, act. 537.

²⁰⁷⁴ Cass. soc., 17 mai 2017, n° 15-19.300. prec.

²⁰⁷⁵ *Ibid.*

²⁰⁷⁶ J. Icard, *Le harcèlement sexuel peut résulter d'un fait unique*, Cah. soc. juill. 2017., prec.

qu'aujourd'hui »²⁰⁷⁷, le Professeur nuance son propos et ajoute, au regard de la nouvelle définition, que « *considérer qu'un fait unique peut caractériser un harcèlement sexuel dans les deux hypothèses de harcèlement [...] serait à n'en pas douter une interprétation très favorable aux victimes mais a priori contra legem* »²⁰⁷⁸. Pour sa part, le Professeur Sébastien Tournaux se fonde sur le droit de l'Union européenne, s'appuyant sur l'article 2, 1 d, de la Directive du 5 juillet 2006²⁰⁷⁹, laquelle « *ne fait aucunement référence à la pluralité d'agissements* »²⁰⁸⁰, « *la définition légale [étant] interprétée à la lumière de la directive 2006/54* »²⁰⁸¹, prenant appui sur l'article 1, alinéa 4 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008²⁰⁸² pour souligner, qu'il convient de ne pas donner « *trop d'importance au pluriel employé par le législateur français* »²⁰⁸³. Pour autant, retenir une telle interprétation s'avèrerait « *[...] contra legem en ce qui concerne la première définition du harcèlement sexuel qui semble exiger, par l'utilisation du pluriel (« répétés »), plusieurs faits* »²⁰⁸⁴. D'où il ressort, qu'une telle décision ne saurait être assimilée à un arrêt de principe, sous peine de vider de leurs sens les textes établissant le harcèlement sexuel au travail.

627. Il est néanmoins avéré, qu'eu égard aux « *sérieuses difficultés de preuve* »²⁰⁸⁵ que pose la commission d'actes de harcèlement sexuel assimilé, consacrer une forme de harcèlement sexuel par la commission d'un acte unique, est bienvenue. En effet « *la complexité de la qualification du harcèlement sexuel au travail et des agissements sexistes doit être relevée. Notamment, la frontière entre harcèlement sexuel et rapports de séduction alimente de nombreux contentieux* »²⁰⁸⁶. Il « *en est de même de la frontière entre harcèlement sexuel et relations de familiarité, lesquelles sont parfois (curieusement) retenues, pour exclure des situations de harcèlement sexuel au travail* »²⁰⁸⁷. Le Défenseur des droits, précise pour sa part, que « *cette difficulté à témoigner est particulièrement grande dans un contexte professionnel car elle peut alors se conjuguer avec la peur de perdre son emploi, d'autant plus que, dans trois cas sur 10, les femmes victimes de harcèlement sexuel ont déclaré être dans des*

²⁰⁷⁷ Ibid.

²⁰⁷⁸ Ibid.

²⁰⁷⁹ Directive (CE) n° 2006/54 du 5 juill. 2006, du Parlement européen et du Conseil, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, JOUE 26 juillet 2006, L 204/23. Transp. Loi 27 mai 2008, n° 2008-496, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, JO 28 mai 2008, p. 8801.

²⁰⁸⁰ S. Tournaux., *Discrimination et harcèlement, [Jurisprudence] Le renforcement de la protection contre le harcèlement sexuel*, Lexbase, 2017, Hebdo éd. Soc., n° 704.

²⁰⁸¹ Ibid. V. Cass. soc., 11 oct. 2012, n° 12-40.059 QPC, FS-P+B, *Sté Mivasam c/ Mme L.*

²⁰⁸² Loi n° 2008-496, du 27 mai 2008, art.1, al. 4, JO 28 mai 2008, p. 8801 ; JCP E 2008, act. 286.

²⁰⁸³ S. Tournaux., *Discrimination et harcèlement, [Jurisprudence] Le renforcement de la protection contre le harcèlement sexuel.*, prec.

²⁰⁸⁴ J. Icard, *Le harcèlement sexuel peut résulter d'un fait unique*, Cah. soc. juill. 2017., prec. V. Cass. soc., 14 nov. 2007, n° 06-45.263. - Circulaire n° 2012-15, 7 août 2012, *Présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel*, § 1.1.1.

²⁰⁸⁵ J-Y Maréchal, *Harcèlement sexuel : nouvelle définition et nouvelles malfaçons*, JCP. G. n° 37, 10 sept. 2012, 953.

²⁰⁸⁶ C. Leborgne-Ingelaere, *Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : la sortie de l'immobilisme*, JCP S n° 10, 8 mars 2019, 1072.

²⁰⁸⁷ C. Leborgne-Ingelaere, *Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : la sortie de l'immobilisme.*, prec., Cass. soc., 23 nov. 1993, n° 92-42.072.

situations précaires au moment des faits »²⁰⁸⁸. L'absence de répétition de l'acte, dans l'acception relative au harcèlement sexuel par assimilation, semble en quelque sorte, « compensée », par la présence au sein du texte, de la notion de « *pression grave* », seule précision quant à la nature de l'acte réprimé. De sorte qu'en pareil cas, la gravité des agissements justifie à elle seule l'absence de répétition. Pour autant, il n'est pas certain que la gravité des actes commis au titre harcèlement sexuel assimilé, soit supérieure dans leur substance et dans les conséquences générées, aux actes appréhendés dans le cadre du harcèlement sexuel d'ambiance, lequel nécessite, systématiquement, une répétition.

§II.Des paramètres psychologiques fluctuants

628.Au-delà de la répétition éventuelle de l'acte incriminé, le juge, devra apprécier les faits invoqués au regard de leur définition, et des caractéristiques posées par le législateur. C'est pourquoi, la tâche du juge s'avère complexe, tant les éléments à prendre en compte sont nombreux.

629.De telles difficultés, vont également se faire jour dans le travail probatoire que la victime devra entreprendre, afin d'établir la véracité des faits qu'elle allègue.

630.Parmi les problématiques qui se posent, demeure la question de l'intentionnalité de l'auteur du harcèlement. S'il appert qu'elle est, pour certaines branches du droit indifférente bien que sujette à certaines controverses (A), il est néanmoins établi, que pour d'autres, les actes ne peuvent être appréciés que sous l'angle de l'intention de leur auteur (B).

A.Une intention indifférente et controversée en droit du travail et en droit administratif

631.Après moult hésitations, la jurisprudence sociale va consacrer l'absence d'intention de nuire de l'auteur de harcèlement (a), alors que, pour sa part, le juge administratif fait encore montre de certaines hésitations sur ce point (c).

a.L'ambivalence de l'intention en droit social

632.Les articles L. 1153-1 et L. 1152-1 du code du travail sont silencieux, dans leur appréhension du phénomène de harcèlement au travail, quant à la nécessaire présence aux fins de caractérisation, d'un élément moral émanant de l'auteur de ces agissements. Or, une partie de la doctrine a longtemps considéré que l'élément

²⁰⁸⁸ Défenseur des droits, avis n°18-03.

intentionnel, constituait le point central de la qualification du harcèlement et trouvait sa source, dans le régime probatoire applicable à de tels actes. Tel était le sens des réflexions opérées par le Professeur Adam, lequel considérait que « *l'intention malveillante constitue [...] le seul marqueur possible, solide, crédible, de la notion de harcèlement moral. Elle seule permet de dire clairement ce qu'est le harcèlement moral et ce qu'il n'est pas, de dessiner précisément ses frontières, de tracer avec netteté ses contours* »²⁰⁸⁹. Tel était également le sens de l'interprétation donnée au texte par certains auteurs, pour lesquels « *[l]e harcèlement sexuel ne commence que lorsque son auteur a pris conscience de ce que ses [actes] sont indésirables* »²⁰⁹⁰. De même, certaines décisions, donnaient à l'intention de nuire de l'auteur de harcèlement, une place importante²⁰⁹¹. En effet, les juges du fond, ont, durant de nombreuses années et malgré l'absence de mention de l'intention au sein des textes réprimant, tout à la fois, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail, fait, de celle-ci, un élément déterminant dans leur caractérisation²⁰⁹². Le caractère intentionnel du harcèlement constituait souvent, la clef de voûte du raisonnement du juge, lors de son analyse du phénomène. Etaient ainsi visés, aussi bien le caractère délibérément vexatoire du comportement de l'employeur²⁰⁹³, que sa volonté de dégrader les conditions de travail de l'employée²⁰⁹⁴, ou son intention délibérée de l'humilier²⁰⁹⁵, la Cour d'Appel de Douai, ayant même jugé, que « *le harcèlement moral suppose une volonté délibérée de l'employeur de provoquer l'altération des conditions de travail et de l'état de santé de la salariée ou, à tout le moins, d'avoir été alerté sur cette altération et d'avoir délibérément omis de chercher à y remédier* »²⁰⁹⁶. Les juges du Quai de l'Horloge, sont allés jusqu'à considérer le but poursuivi par l'agresseur²⁰⁹⁷, afin de caractériser un harcèlement moral. Une telle conception, louée par certains²⁰⁹⁸, induisait nombre de rejet de la part des juges du fond²⁰⁹⁹, l'intention de nuire de l'employeur étant rarement avérée. La victime du phénomène, s'en trouvait donc fortement lésée. De plus, l'absence de référence à une quelconque intention malveillante de l'auteur du harcèlement dans

²⁰⁸⁹ P. Adam, *Harcèlement moral : la place (incontournable) de l'intention malveillante. De l'intérêt d'une lecture combinée des articles L. 1152-1 et L. 1152-4 du Code du travail* : SSL 15 juin 2009, n° 1404, p. 8.

²⁰⁹⁰ F. Dekeuwer-Defossez, *Le harcèlement sexuel en droit français : discrimination ou atteinte à la liberté (À propos de l'article 222-23 du nouveau code pénal et de la loi no 92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle)*, JCP 1993. I. 3662.

²⁰⁹¹ CA. Paris, 4 nov. 2004 : JurisData n°2004-254924., CA Paris, 15 mars 2006, n°04/34183.

²⁰⁹² CA. Paris, 4 nov. 2004, RG n° 03/30886 : La « *volonté de nuire caractérise le harcèlement moral* ».

²⁰⁹³ CA. Besançon, 30 oct. 2007, RG n°06/01617.

²⁰⁹⁴ CA. Grenoble, 18 juin 2007, RG n° 06/01038.

²⁰⁹⁵ CA. Nancy, 24 sept. 2003, RG n° 01/01304., CA Poitiers, 20 mars 2007, RG n° 06/00010.

²⁰⁹⁶ CA. Douai, 31 janv. 2008, RG no 06/03045.

²⁰⁹⁷ Cass. soc. 19 nov. 2014, no 13-19.526.

²⁰⁹⁸ P. Adam, *Harcèlement moral : la place [incontournable] de l'intention malveillante [de l'intérêt d'une lecture combinée des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail]*, prec.

²⁰⁹⁹ CA. Reims, 13 fév. 2008, RG n° 07/01202., CA Metz, 17 sept. 2007, RG n° 07/645., CA Metz, 17 sept. 2007, RG n° 05/00787., CA Montpellier, 7 nov. 2007, RG n° 07/001154., CA Toulouse, 20 juin 2007, RG n° 06/04535., CA Douai, 31 mai 2007, RG n° 06/01435., CA Montpellier, 8 janv. 2002, RG n° 01/00350., CA Paris, 17 mai 2005, Dr. ouvrier 2006. 32, note Adam.

les textes, induisait un doute certain, quant à l'exégèse qu'il convenait de faire d'une telle interprétation de ces actes²¹⁰⁰.

633. C'est en matière de harcèlement moral que le juge a pris un positionnement radical, quant au caractère intentionnel de tels agissements. L'intentionnalité de l'auteur du harcèlement moral a été « mise à terre (en terre) »²¹⁰¹. En effet, par un arrêt du 10 novembre 2009, *HSBC*, la Cour de cassation, au visa de l'article L. 1152-1, du code du travail, affirme, que le harcèlement moral est constitué « indépendamment de l'intention de son auteur »²¹⁰², dès lors que sont caractérisés des agissements répétés, ayant pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, du salarié, d'altérer sa santé, ou de compromettre son avenir professionnel. *De facto*, dans cette espèce, les juges du Quai de l'Horloge affirment que l'intention malveillante, n'est plus un élément de qualification du harcèlement moral, au sens des dispositions contenues dans le code du travail. Cette position, dès lors constante en droit social²¹⁰³ et adoptée également en droit de l'Union européenne, en matière de fonction publique, - malgré la lettre du règlement définissant le statut desdits fonctionnaires²¹⁰⁴ - marque une évolution transfrontière de l'appréhension du phénomène. Si le Professeur Adam, prônait et revendique encore, l'intentionnalité, comme fondement de la notion même de harcèlement moral, allant même jusqu'à déclarer que « [c]'est que l'intention malveillante constitue, à notre sens, le seul marqueur possible, solide, crédible, de la notion de harcèlement moral »²¹⁰⁵, il est certain, qu'une telle évolution jurisprudentielle, sans tendre nécessairement vers le « tout harcèlement »²¹⁰⁶, a profondément modifié la donne.

634. Pour autant, peut-on valablement considérer, qu'un harceleur n'ait pas voulu les conséquences de ses actes ? C'est en réponse à ce type de questionnement, que d'aucuns, ont vu dans « [l]'horizon ainsi tracé, celui d'un possible harcèlement moral involontaire, [...] [qui] apparaît, [...], proprement impraticable. »²¹⁰⁷. En effet, comment imaginer qu'un employeur, ou un collègue de travail, ait inconsciemment harcelé ? Si de telles interrogations s'envisagent, l'on doit, néanmoins considérer, que démontrer l'intentionnalité de l'auteur d'un acte, est une

²¹⁰⁰ C. Leborgne-Ingelaere, *Entre intention de nuire et obligation de sécurité de résultat de l'employeur*, JCP S 2010, 1125.

²¹⁰¹ P. Adam, *Harcèlement moral*, Rep. trav. prec.

²¹⁰² Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 08-41.497 : Bull. civ. V, n° 248 ; JCP S 2010, 1125, 1^{re} esp., étude C. Leborgne-Ingelaere ; V. egal. Cass. soc. 8 juill. 2020, n° 18-24.320, D. 2020. 1467 ; SSL 2020, n° 31, p. 39, note C. Leborgne-Ingelaere ; Cass. soc. 25 mars 2020, n° 18-23.682, D. 2020. 772 ; RSC 2020. 344, obs. A. Cerf-Hollender ; JS Lamy 2020, n° 499, p. 8, note J.-P. Lhernould.

²¹⁰³ Cass. soc. 22 janv. 2014, n° 12-23.269., Cass. soc. 19 juin 2013, n° 11-28.735., Cass. soc. 18 déc. 2012, n° 11-23.530., Cass. soc. 13 juin 2012, n° 11-11.181., Cass. soc. 14 mars 2012, n° 11-10.663., Cass. soc. 12 janv. 2012, n° 10-23.440., Cass. soc. 7 juin 2011, n° 06-69.903. Cass. soc. 2 févr. 2011, n° 09-67.855., Cass. soc. 16 déc. 2009, n° 08-43.412.

²¹⁰⁴ TFPUE 9 déc. 2008, aff. F-52/05., TFPUE 18 mai 2009, aff. F-138/06 et F-37/08., TFPUE 9 mars 2010, aff. F-26-09., V. aussi les débats relatifs à l'intention liés aux règles applicables à la banque européenne d'investissement, TFPUE 10 juill. 2014, aff. F-103/11.

²¹⁰⁵ P. Adam, *Harcèlement moral : la place [incontournable] de l'intention malveillante [de l'intérêt d'une lecture combinée des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail]*, prec.

²¹⁰⁶ *Ibid.*

²¹⁰⁷ *Ibid.*

entreprise plus que délicate pour la victime, et qu'en présence de harcèlement, il est quasi certain que cette dernière, n'est pas la plupart du temps, en mesure d'en attester. De sorte que la sortie des carcans probatoires liés à une démonstration insurmontable de l'intentionnalité de l'auteur des agissements incriminés, constitue, indubitablement une avancée. Il est vrai que certains comportements ou modes opératoires, dont sont coutumiers quelques-uns, peuvent se montrer harcelant, sans que leur auteur n'en ait réellement eu l'intention. Il s'agira alors d'une forme de harcèlement inconscient, la volonté première de leur auteur n'étant pas celle-là. Pour autant, la majorité des cas de harcèlement infligés dans la sphère travail, parce qu'ils suivent généralement un dessin bien précis, sont pratiqués de manière tout à fait consciente et voulue. C'est en ce sens que le Professeur Adam, en se basant sur les dispositions de l'article L. 1154-1 du code du travail, fonde la nécessaire intention malveillante du harceleur, lequel est alors tenu de mettre au jour ses mobiles, afin de justifier de ses actes. Par le processus probatoire ainsi instauré, il en déduit qu'« [u]ne fois que le salarié a établi la réalité de faits dont la succession, la chronologie, l'enchaînement, la nature, peuvent laisser à penser qu'ils caractérisent, pour le dire vite, un 'processus humiliant', il revient à l'employeur 'd'établir que ses agissements étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement'. La charge probatoire mise à la charge de l'employeur relève du champ de la justification c'est-à-dire, pour le dire autrement, de celui de ses raisons d'agir. ». Pour conclure que « [l]e débat judiciaire ne peut pas, on le voit bien, faire l'économie d'un débat sur l'intention de l'auteur des agissements examinés. Il doit démontrer que la ou les raisons pour lesquelles il a adopté les décisions qui lui sont reprochées sont étrangères à tout harcèlement. »²¹⁰⁸, et d'ajouter, que « si le moyen pour l'employeur de briser l'apparence préalablement créée c'est de mettre sur la table ses raisons d'agir, c'est bien, en toute logique, que le harcèlement moral se caractérise par un ensemble d'éléments qui reposent sur une raison d'agir particulière et coupable (la volonté de harceler) ; ce que l'on nomme précisément l'intention malveillante. Si l'intention malveillante n'est pas une caractéristique du harcèlement moral, alors l'exposé par l'employeur de ses raisons d'agir est purement et simplement superfétatoire »²¹⁰⁹. Une telle démonstration, conduit nécessairement à s'interroger sur la position ainsi prise par la Cour de cassation. Cette inflexion de la Haute Cour, laisse planer des doutes et des interrogations²¹¹⁰, car « [e]n s'écartant de la conception intentionnelle du harcèlement moral, la chambre sociale de la Cour de cassation fait le choix de faire du harcèlement moral une œcuménique notion susceptible d'accueillir, sous son large drapeau, toutes les souffrances mentales générées par le travail et ses dérégulations. »²¹¹¹. Ainsi, d'aucuns s'inquiètent des risques d'abus, induits par « une acceptation large de la conception du harcèlement moral au travail »²¹¹² et voient, dans le raisonnement des juges du Quai de l'Horloge, l'occasion de se

²¹⁰⁸ *Ibid.*

²¹⁰⁹ *Ibid.*

²¹¹⁰ L. Lerouge, *La constitution du harcèlement moral au travail indépendamment de l'intention de son auteur*, LPA 9 fév. 2010, n°28, p. 18

²¹¹¹ P. Adam, *Harcèlement moral*, Rep. trav. prec.

²¹¹² *Ibid.*

pencher sur la problématique du harcèlement managérial²¹¹³, au sein duquel, l'intentionnalité ne peut prospérer. Si des incertitudes subsistent, il n'en demeure pas moins que l'ouverture du concept de harcèlement pratiquée par la Cour de cassation, a, à tout le moins le mérite d'offrir à la potentielle victime quelques chances supplémentaires de voir aboutir son affaire, d'autant, qu'à l'inverse, la position de la haute juridiction sur d'autres points, particulièrement sur le champ de l'obligation de sécurité de l'employeur, s'est sensiblement allégée depuis quelque temps²¹¹⁴.

635. En présence de harcèlement sexuel, le positionnement du juge du travail est analogue. Dans sa rédaction antérieure à 2012, les juges, par application de l'article L. 1153-1 du code du travail, relevaient, que la volonté de l'harceleur d'obtenir des faveurs sexuelles devait être clairement exprimée. Le texte alors applicable faisait du but poursuivi par l'agresseur, un élément constitutif de cette typologie d'actes. Le harcèlement, n'était donc pas caractérisé, comme cela a déjà été souligné, en présence de photos érotiques accompagnées d'un texte sur le port du string lors de réunion d'équipe, envoyées à des collaborateurs, dans un but dérivatif²¹¹⁵. Ainsi, bien que présentant une connotation sexuelle, des gestes, ou propos inconvenants, ne visant pas expressément à obtenir des faveurs sexuelles, ne relevaient pas de la qualification de harcèlement sexuel. Tel n'était pas le cas, lorsque le salarié incriminé avait eu, à l'égard de plusieurs collègues, et en dépit de leurs remarques et protestations, des attitudes et des propos déplacés, dans le but manifeste d'obtenir des faveurs de nature sexuelle²¹¹⁶. En modifiant substantiellement le contenu du texte, le législateur a, en 2012²¹¹⁷, modifié la donne et précisé, s'agissant de la seconde forme de harcèlement sexuel, que le « *but réel ou apparent* »²¹¹⁸, recherché par l'auteur, doit être l'obtention « *d'un acte de nature sexuelle* »²¹¹⁹. Une telle acception, laisse peu de doutes sur le caractère intentionnel de l'acte, mais fournit à la victime une forme de « bénéfice du doute », dès lors, qu'elle a légitimement pu croire que l'auteur poursuivait un tel but. De fait, l'argument suivant lequel, la salariée avait mal interprété les propos du mis en cause²¹²⁰, devraient pouvoir prospérer devant le juge. D'ailleurs, la circulaire de 2012²¹²¹ précise, s'agissant du délit pénal dont l'interprétation ainsi donnée est transposable en dehors du champ répressif, qu'il « *peut s'agir de tout acte de nature sexuelle, notamment les simples contacts physiques destinés à assouvir un fantasme d'ordre sexuel, voire à accentuer ou provoquer le désir sexuel. Il est précisé que la finalité peut être réelle ou apparente afin de ne pas exiger la démonstration d'un dol spécial chez l'auteur*

²¹¹³ L. Lerouge, *La constitution du harcèlement moral au travail indépendamment de l'intention de son auteur*, prec., Au sujet Cass. soc., 10 nov. 2009, pourvoi n° 07-45321 ; cf. LPA 2010, no 21, p. 9 et s.

²¹¹⁴ Cass. soc. 1er juin 2016, n°14-19.702, RDT 2016. 709, obs. B. Géniaut ; P. Jourdain, *Obligation de sécurité de l'employeur : la chambre sociale réoriente sa jurisprudence*, RTD civ. 2016. 869., Déjà, Soc. 25 nov. 2015, n°14-24.444.

²¹¹⁵ Cass. soc., 14 nov. 2007, n° 06-45.263.

²¹¹⁶ Cass. soc., 1^{er} déc. 2011, n° 10-18.920.

²¹¹⁷ Loi n°2012-954, du 6 août 2012, prec. art. 7.

²¹¹⁸ C. trav. art. L. 1153-1.

²¹¹⁹ *Ibid.*

²¹²⁰ CA. Paris, 3 juill. 2019, RG n° 17/09473 ; CA. Toulouse, 18 mai 2018, RG n° 17/0172.

²¹²¹ Circulaire CRIM 2012-15/E8, 7 août 2012, prec. p. 6.

des faits, parfois délicat à caractériser. ». Soulignant en cela qu'une telle exégèse « permet de sanctionner les personnes qui agissent sans avoir vraiment l'intention d'obtenir un acte sexuel, par exemple par jeu ou dans le seul but d'humilier la victime, ou afin d'obtenir sa démission, dès lors que, de façon objective et apparente, les pressions ne pouvaient que donner l'impression à la victime comme aux tiers qui ont pu en être les témoins, qu'un acte de nature sexuel était recherché ». A contrario, la rédaction de la première forme de harcèlement²¹²², ne contient pas de mention claire de la nécessaire expression d'une volonté de harceler, de sorte, que l'on peut s'interroger, sur le besoin d'identifier le mobile, pour caractériser un tel harcèlement. Le mobile étant indifférent en droit social – contrairement au droit pénal -, il semble, que dans le silence du texte, seul le but recherché importe, la caractérisation du harcèlement sexuel n'étant alors fondée, que sur « l'atteinte à la dignité »²¹²³ de la victime, ou la création d'« une situation intimidante, hostile ou offensante »²¹²⁴. Comme le souligne l'avocat général dans une récente affaire, « cet élément intentionnel est absent de la définition du droit du travail. L'intention n'est, en effet, pas un élément de qualification du harcèlement sexuel au sens de l'article L. 1153-1 du code du travail. Il suffit, en effet, que le comportement du harceleur ait eu pour effet de porter atteinte à la dignité du salarié pour que le harcèlement sexuel puisse être retenu »²¹²⁵. Ainsi, dans cette décision, se prononçant sur le 1° de l'article L. 1153-1 du code du travail, autrement dit sur le harcèlement sexuel stricto sensu, est affirmé que « la caractérisation de faits de harcèlement sexuel en droit du travail, tels que définis à l'article L. 1153-1, 1°, du code du travail, ne suppose pas l'existence d'un élément intentionnel »²¹²⁶. Par ce positionnement, la Cour de cassation contourne le jeu de l'autorité de la chose jugée au pénal, l'élément moral de l'infraction et donc la potentielle culpabilité de l'auteur du harcèlement ne supposant plus, devant le juge du travail d'élément intentionnel. Dans cette affaire, au soutien de son pourvoi en cassation, l'employeur invoque le principe de l'autorité au civil de la chose jugée au pénal, affirmant, que le juge civil, ne peut méconnaître ce qui a été jugé certainement et nécessairement par le juge pénal quant à l'existence du fait, qui forme la base commune de l'action publique et de l'action civile, - sur le fondement des articles 1355 du code civil et 4 du code de procédure pénale -. Si la Cour de cassation rappelle le principe de l'autorité de la chose jugée au pénal, elle relève néanmoins, que le harcèlement sexuel, en droit du travail, tel qu'il résulte de l'article L. 1153-1 du code du travail, ne suppose pas l'existence d'un élément intentionnel, contrairement au délit pénal de l'article 222-33 du code pénal, lequel nécessite classiquement, la réunion d'un élément matériel et d'un élément intentionnel pour être caractérisé. Ainsi, la décision du juge pénal portant sur l'intention, devient sans incidence sur la caractérisation du harcèlement sexuel par le juge du travail. Une telle orientation, offre à la victime de harcèlement sexuel, un allègement dans la démonstration des actes subis.

²¹²² C. trav., art. L. 1153-1, 1.

²¹²³ *Ibid.*

²¹²⁴ *Ibid.*

²¹²⁵ Cass. soc. 25 mars 2020, n° 18-23.682.

²¹²⁶ Cass. soc. 25 mars 2020, n° 18-23.682, prec. D. 2020. 772.

b. Une intention controversée devant le juge administratif

636. Le juge administratif, toujours aussi rétif à reconnaître des agissements constitutifs de harcèlement au travail, confirme sur ce point la constance de son positionnement. Il retient, depuis nombre d'années, l'intention malveillante, l'intention de nuire, l'intention « persévérante »²¹²⁷, ou la « volonté de mise à l'écart »²¹²⁸ comme autant d'éléments d'appréciation de telles situations, susceptibles d'écarter la qualification de harcèlement moral. De fait, des incidents constitués par des retards dans le remboursement de frais, dans la notification d'une notation, ainsi que dans le décompte de congés payés, ne sont pas considérés à l'égard du fonctionnaire les subissant, comme constituant un harcèlement moral, le caractère intentionnel de ces incidents n'étant pas démontré²¹²⁹. L'interprétation ainsi donnée aux textes, induit, inévitablement, un alourdissement dans la tâche déjà très complexe, dévolue à la victime, laquelle doit nécessairement démontrer des « éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. »²¹³⁰, l'intention constituant ici, un des critères de qualification du harcèlement moral²¹³¹. Ainsi, dans un arrêt en date du 16 mars 2010, la Cour administrative d'appel de Lyon, retient, notamment, qu'il « ne ressort pas des pièces du dossier que le refus opposé à la requérante (à une demande, après un congé de maternité, d'aménagements horaires pour poursuivre l'allaitement de son enfant) aurait été pris dans l'intention de lui nuire et non dans l'intérêt du service »²¹³². De même, la Cour administrative d'appel de Paris, rejette la demande formée par un agent stagiaire de préfecture au motif qu'« il n'apporte à l'appui de ses allégations aucun élément établissant que sa hiérarchie, qui ainsi qu'il a été dit plus haut s'est bornée à sanctionner ses manquements professionnels, aurait adopté à son égard un comportement vexatoire dans l'intention de lui nuire »²¹³³. La Cour administrative d'appel de Bordeaux, considère pour sa part, qu'il n'est pas établi par le fonctionnaire requérant que « les mesures de fermeture de la maison de retraite prises par le maire d'Auterive auraient eu pour cause une animosité de ce dernier à son encontre. », et d'ajouter « que si la décision de suspension et la sanction disciplinaire infligées à l'intéressé ont été annulées par le juge administratif, cette circonstance ne révèle pas par elle-même une volonté de nuire au requérant »²¹³⁴. Les juges du Palais Royal, ont même, dans une décision de 2007, précisé, qu'il résultait de l'instruction, que les ordres contestés « répondaient aux nécessités du service », et que « le caractère

²¹²⁷CAA Versailles, 17 fév. 2011, n° 09VE02269.

²¹²⁸CAA Lyon, 18 janv. 2011, n° 10LY00518.

²¹²⁹CE, 26 oct. 2007, n° 284683, Comm. recours militaires.

²¹³⁰CE, sect. 11 juill. 2011, n° 321225 ; CE, 25 nov. 2011, n° 353839.

²¹³¹CAA Paris, 31 déc. 2008, n° 08PA01248, *préfet Hauts-de-Seine*.

²¹³²CAA Lyon, 16 mars 2010, n° 08LY00468. Le refus opposé à un agent à sa demande d'aménagements horaires pour poursuivre l'allaitement de son enfant ne constitue pas un harcèlement moral dès lors qu'il n'est pas démontré que ce refus « aurait été pris dans l'intention de lui nuire et non dans l'intérêt du service ».

²¹³³CAA Paris, 31 déc. 2008, n° 08PA01248.

²¹³⁴CAA Bordeaux, 26 avr. 2011, n° 10BX01028.

intentionnel » des incidents invoqués, n'était pas établi²¹³⁵, regardant, en cela l'intention, comme un élément contextuel, permettant au juge de fonder son intime conviction²¹³⁶.

637. Néanmoins, on assiste au sein des juridictions administratives, à quelques mouvements de résistance, se traduisant par un inversement de tendance, certains juges du fond confirmant localement, que « *l'existence d'un harcèlement moral n'est pas conditionnée par l'intention malveillante de l'auteur des actes de harcèlement* »²¹³⁷. De même, la haute juridiction administrative a, en 2015 et pour la première fois, abondé dans le sens d'une Cour d'Appel, en affirmant qu' « *en se bornant à relever, pour écarter l'existence d'un harcèlement moral, que Mme B. n'établissait pas l'existence d'une 'volonté délibérée' de sa hiérarchie de lui nuire dans l'exercice de ses fonctions, sans rechercher si les effets des agissements qu'elle imputait à l'administration, à les supposer avérés, ne pouvaient révéler un tel harcèlement moral, la cour a commis une erreur de droit* »²¹³⁸. La cour administrative d'appel de Marseille, a pris part à cette tendance, jugeant qu'est constitutif de harcèlement moral, le fait d'isoler brutalement un agent, sans lui confier la moindre mission pendant une année, quand bien même l'intention de lui nuire ne serait pas caractérisée²¹³⁹. Cette même cour, rappelle que « *l'élément intentionnel (...) n'est nullement requis pour retenir, en matière administrative, la qualification de harcèlement moral* »²¹⁴⁰. Dans ses conclusions sur cette affaire, le Rapporteur public, va confirmer le positionnement des juges du fond, considérant que dans le cadre de la décision *Montaut*, le Conseil d'Etat avait entendu conférer, dans cette espèce deux singularités à la caractérisation « *la première étant que ce sont les effets du dommage qui en relèvent la cause, la seconde que l'intention de nuire ne constitue pas un critère nécessaire de la qualification* »²¹⁴¹. En acceptant, conformément à la lettre du texte, de passer outre l'intentionnalité des faits reprochés dans la qualification de harcèlement au travail, la juridiction administrative, semble peu à peu s'aligner sur son homologue judiciaire et ainsi infléchir sa politique en faveur de la reconnaissance de tels agissements dans la sphère professionnelle. Pour autant, de telles interprétations, pour l'heure éparses, ne préjugent en rien d'un véritable changement de cap sur ce point. Reste donc, pour le juge administratif, à confirmer un tel positionnement dans le temps.

638. Néanmoins, il est un domaine dans le cadre duquel l'élément intentionnel du harcèlement ne fait guère de doute c'est en droit pénal.

²¹³⁵ CE, 26 oct. 2007, n° 284683.

²¹³⁶ CAA Nantes, 26 fév. 2010, n° 09NT01370. Dans cet arrêt, la Cour relève « *qu'il ne résulte pas, par ailleurs, de l'instruction que les autorités communales aient sciemment causé des difficultés* » ; CAA Marseille, 14 déc. 2010, n° 09MA00106. Dans cet arrêt, la Cour souligne notamment « *l'absence d'intention établie de la part du maire de la commune du Brusquet d'atteindre la personne de l'agent mis en cause* ».

²¹³⁷ CAA Versailles, 18 juin 2009, n° 07VE00787, X c/ Dpt Essonne.

²¹³⁸ CE 2 juill. 2015, n° 378804.

²¹³⁹ CAA Marseille, 14 avr. 2015, n° 13MA03642, X c/ Cne Marseille.

²¹⁴⁰ CAA Marseille, 9 fév. 2016, n° 14MA03847.

²¹⁴¹ CE 9 nov. 2016, *Ministre de la culture et de la communication c/ M. B.*, concl. A. Bretonneau.

B.L'intention comme condition de l'incrimination pénale

639.Par application de l'article 121-3 alinéa 1 du code pénal, « *il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre* ». Ledit article, présume l'intentionnalité des délits à défaut d'indication contraire dans le texte incriminateur. La faute intentionnelle suppose que l'individu n'ait pas seulement été conscient des actes qu'il a librement accomplis, mais qu'il ait, également, eu la volonté d'atteindre la cible délictueuse²¹⁴². Aussi, l'intention ne doit pas être confondue avec les mobiles, lesquels sont en principe indifférents. De plus, et sauf texte particulier, le dol spécial n'est pas nécessaire à établir.

640.Le harcèlement est un délit, et, en tant que tel, il est nécessaire de démontrer l'intentionnalité de l'auteur de l'acte afin que l'infraction soit caractérisée. Ainsi, la personne prévenue de harcèlement, ne devrait pouvoir être reconnue coupable que s'il est établi qu'elle a eu la volonté d'accomplir les agissements perpétrés, en ayant conscience de leur effet ou en ayant la volonté de leur objet²¹⁴³, alors même que les textes applicables au harcèlement au travail, demeurent muets sur la nature de l'élément intentionnel de l'infraction. Pour rappel, l'élément moral est qualifié de dol général, se définissant comme la conscience et la volonté infractionnelle, l'intention étant indispensable pour tout délit, sauf disposition légale contraire. Le dol général, présent dans toutes les infractions intentionnelles²¹⁴⁴, matérialise l'élément moral minimal requis. Caractérisé quel que soit le mobile qui inspire l'agent²¹⁴⁵, le dol général sera prouvé, quel que soit la véritable intention de l'auteur des faits, la simple volonté de violer le texte de loi étant suffisante²¹⁴⁶. Ce dol, suppose ainsi, à la fois la volonté mais aussi la conscience du résultat, son auteur désirant accomplir l'acte qu'il sait défendu. Sur ce point, la Cour de cassation, précise que « *la seule constatation de la violation en connaissance de cause d'une prescription légale ou réglementaire implique de la part de son auteur, l'intention coupable exigée par l'article 121- 3, alinéa 1, du Code pénal* »²¹⁴⁷, réduisant ainsi le dol général à la simple conscience de la violation de la loi pénale. En matière de harcèlement, le dol général sera matérialisé par la volonté d'accomplir les actes de harcèlement. En présence d'un dol général, la preuve sera relativement simple à établir par la victime, dans la mesure où celui qui s'est rendu coupable d'actes de harcèlement au travail, peut difficilement prétendre ne pas les avoir voulus, d'autant que les actes doivent être réitérés.

641.Or, au dol général, le législateur ajoute quelque fois un dol spécial, matérialisant une intention plus fine de l'auteur de l'acte incriminé, suscitant, au sein même de la doctrine, nombres de débats. D'aucuns, considèrent ainsi que le dol spécial serait «

²¹⁴² Ph. Conte et P. Maistre du Chambon, *Droit pénal général* : Armand Colin, coll. U, 7e éd. 2004, n° 381.

²¹⁴³ J-F Seuvic, *Chronique législative*, Rev. sc. crim. 2002, p. 364.

²¹⁴⁴ F. Desportes, F. Le Guehec, *Droit pénal général*, 16e éd., Economica, 2009, n° 471 s.

²¹⁴⁵ Cass. Crim. 18 juill. 1977, J. Pradel et A. Varinard, *GADPG*, 7e éd. Dalloz 2009, n°39.

²¹⁴⁶ Ph. Conte, P. Maistre du Chambon, *Droit pénal général*, 7e éd., Armand Colin, 2004, n° 382.

²¹⁴⁷ Cass. crim. 25 mai 1994, Bull. crim. n° 203 ; la jurisprudence était déjà en ce sens avant 1994, v. Crim. 16 janv. 1947, Bull. crim. n° 23, « *l'élément intentionnel résulte de la nature même du délit et n'a pas besoin d'être affirmé par le juge* ».

un élément intellectuel plus caractérisé » consistant dans « *l'intention d'atteindre un certain résultat prohibé par la loi pénale* »²¹⁴⁸, d'autres, s'attachent davantage au critère du résultat visé, le dol général portant sur un résultat inclus dans les éléments matériels, alors que le dol spécial porterait sur un résultat qui ne participe pas des résultats matériels²¹⁴⁹. En tout état de cause, en présence d'un dol spécial, l'auteur des faits ne sera sanctionné, que s'il est établi qu'il a cherché à obtenir ce résultat.

642. En présence de harcèlement moral (a) ou de harcèlement sexuel (b), si l'intention de l'auteur des faits ne fait aucun doute devant le juge pénal, demeure la question de l'exigence d'un simple dol général ou d'un dol spécial.

a. L'élément moral au sein du harcèlement moral

643. Le code pénal, dans sa rédaction de l'incrimination de harcèlement moral²¹⁵⁰, semble, comme cela a déjà été précisé, distinguer deux situations.

644. Dans une première hypothèse, si l'harcelleur a effectivement dégradé les conditions de travail, ou de vie de sa victime, il « suffira » à cette dernière de démontrer que l'auteur des faits avait eu la conscience et la volonté de violer la loi pénale, qui, en l'état des textes applicables, correspond à une atteinte portée à l'intégrité physique ou psychique de la victime. Ainsi, des éléments factuels en présence lesquels résultent bien souvent de la dégradation même de ses conditions de travail, sera déduit un dol général. « *[C]elui qui s'acharne p[ouvant] difficilement prétendre ne pas avoir eu l'intention de dégrader les conditions de travail de sa victime* »²¹⁵¹.

645. La problématique se complexifie, lorsque le harceleur n'a pas concrètement dégradé la situation de sa victime. Il s'agit ici du cas où le harcèlement a eu pour « *pour objet* », et non pour effet, de dégrader ses conditions de travail ou de vie. En pareille situation et en l'absence de matérialité des faits, la victime devra prouver l'existence d'un dol spécial. En effet, elle devra démontrer que l'auteur était animé d'une intention ayant comme objet de dégrader ses conditions de travail, ou de vie. Or, la preuve de l'intention coupable de l'auteur, n'est pas sans poser problème pour la victime potentielle, les juges du Quai de l'Horloge ayant souvent relaxé le prévenu au motif qu'il n'était pas démontré que ses agissements étaient accomplis « *dans l'intention de nuire aux deux plaignantes ou de dégrader leurs conditions de travail* »²¹⁵². Aussi, des précisions sur la nécessité qu'aurait la victime de démontrer un dol spécial, ont été apportées par la Chambre criminelle, au cours de ses jurisprudences.

²¹⁴⁸ F. Desportes, et F. Le Guehec, *Droit pénal général*, op. cit., n°474.

²¹⁴⁹ D. Rebut, *Le principe de la légalité des délits et des peines*, in *Libertés et droits fondamentaux*, Dalloz, 2005, n° 684 s.

²¹⁵⁰ C. pen. art. 222-33-2.

²¹⁵¹ V. Malabat, *À la recherche du sens du droit pénal du harcèlement*, Dr. soc. 2003. 497.

²¹⁵² Cass. crim. 11 mai 2005, n°04-86.774., V. égal. Crim. 30 janv. 2007, n° 06-83.107., Cass. crim. 12 mars 2013, n°12-82.161., M-C Amauger-Lattes, *La répression contenue du harcèlement moral au travail*, JCP E 2006. 2806.

646. Ainsi, par deux arrêts rendus les 18 janvier²¹⁵³, et 15 mars 2011²¹⁵⁴, la Chambre criminelle affirme que le délit de harcèlement moral est caractérisé « *en tous ses éléments constitutifs, tant matériels qu'intentionnel [...] en présence d'agissements délibérés, qui ont été commis de façon réitérée* », et rappelle que « *l'infraction de harcèlement moral prévue par l'article 222-33-2 du Code pénal est clairement et précisément définie dès lors qu'elle exige, en premier lieu, la répétition intentionnelle d'actes ayant pour but ou pour effet une dégradation des conditions de travail, et en second lieu, que ces actes soient de nature à porter atteinte aux droits de la personne au travail, à altérer sa santé ou à compromettre son avenir professionnel* ». Quelques mois plus tard, elle ajoute, sans remettre en cause l'élément intentionnel nécessaire à la caractérisation du harcèlement moral, lequel peut être constitué par la conscience de l'illicéité du comportement, que le délit de harcèlement moral n'implique pas que les agissements aient, nécessairement pour objet, la dégradation des conditions de travail²¹⁵⁵. Les agissements peuvent n'avoir que pour effet, une dégradation des conditions de travail, affirmant en cela, que l'intention de porter atteinte aux droits, ou à la dignité de la victime n'est pas requise, la conscience que ce résultat peut se produire demeurant à elle seule, suffisante.

647. Après de nombreuses hésitations et turpitudes²¹⁵⁶, la haute juridiction judiciaire, a, par un arrêt récent, affirmé que « *l'élément intentionnel du délit de harcèlement moral dans le cadre du travail ne se confond pas avec la faute intentionnelle, au sens de l'article L. 452-5 du code de la sécurité sociale, qui suppose que soit établi que l'auteur a voulu le dommage survenu à la victime à la suite de ses agissements* »²¹⁵⁷. Dans cette décision, les juges précisent que si le délit de harcèlement moral est intentionnel au sens du droit pénal, sa caractérisation ne permet pas d'établir, à elle seule, que l'accident de travail est dû à la faute intentionnelle de l'auteur du délit. Plaçant en perspective le code de la sécurité sociale et le code pénal, les juges considèrent que suivant le premier la faute intentionnelle résulte d'un acte volontaire, emportant l'intention de causer des lésions corporelles²¹⁵⁸, alors que, suivant les dispositions du code pénal, l'intention n'est envisagée et abordée, que sous l'angle d'une « *éventualité probable* ». Ainsi, en présence d'agissements constitutifs de harcèlement moral, s'il n'est plus nécessaire de démontrer que l'auteur a voulu la dégradation des conditions de travail de la victime, ou le dommage subi, il est en revanche indispensable de révéler le caractère délibéré des agissements et la conscience de leur portée²¹⁵⁹. Afin de caractériser le harcèlement, les juges doivent seulement établir que l'agent avait conscience du caractère illicite de son comportement, et non pas forcément, qu'il était animé de l'intention de

²¹⁵³ Cass. crim., 18 janv. 2011, n° 10-83.389 ; Dr. pén. 2011, comm. 47, note M. Véron.

²¹⁵⁴ Cass. crim., 15 mars 2011, n° 09-88.627.

²¹⁵⁵ Cass. crim., 24 mai 2011, n° 10-87.100.

²¹⁵⁶ Cass. crim. 14 janv. 2014, n°12-84.354., Cass. crim. 17 déc. 2013, n°12-85.617.

²¹⁵⁷ Cass. crim. 13 déc. 2016, n°15-81.853.

²¹⁵⁸ F. Bocquillon, *Harcèlement professionnel, accidents du travail et maladies professionnelles*, RDSS 2000. 550.

²¹⁵⁹ Cass. crim. 19 juin 2012, n°11-87.963, Dr. pénal 2012. Comm. 141, obs. M. Véron ; Dr. soc. 2012. 142, obs. R. Salomon et A. Martinel.

parvenir aux conséquences dommageables²¹⁶⁰. Les juges consacrent donc, dans le cas du harcèlement moral au travail, la nécessaire démonstration d'un dol général, et semblent ainsi évacuer définitivement la nécessité pour la victime de démontrer le dol spécial, dont la preuve est particulièrement difficile à rapporter, notamment eu égard à l'acte accompli, lequel ne révèle souvent pas en lui-même, le motif harcelant. Ce positionnement est désormais rappelé avec constance par le juge, lequel a, dans un récente affaire, de nouveau précisé que bien que le harcèlement soit intentionnel, il n'est en aucun cas exigé que l'auteur des faits ait eu l'intention de nuire à la victime²¹⁶¹.

b. *L'intention en présence de harcèlement sexuel*

648. En 1992, le Professeur Françoise Dekeuwer-Defossez déclarait que le « *[l]e harcèlement sexuel ne commence que lorsque son auteur a pris conscience de ce que ses [actes] sont indésirables* »²¹⁶². Sous l'ancienne loi, les faits n'étaient punissables que s'il était établi que l'auteur avait eu pour « *but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle* », induisant en cela, la nécessaire démonstration d'un dol spécial²¹⁶³. D'ailleurs, sous l'ancien texte, la Cour de cassation avait cassé un arrêt de cour d'appel, ayant condamné un individu pour harcèlement sexuel, en affirmant que « *le juge répressif ne peut prononcer une peine sans avoir relevé tous les éléments constitutifs de l'infraction qu'il réprime* »²¹⁶⁴, reprochant, *in fine*, aux juges du fond, d'avoir insuffisamment caractérisé en quoi le prévenu aurait usé d'ordres, de menaces, ou de contraintes, en abusant de son autorité en vue d'obtenir des faveurs sexuelles.

649. Depuis l'entrée en vigueur de la loi de 2012, la première variante du harcèlement sexuel consiste à « *imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* »²¹⁶⁵. Faute d'indication contraire dans le texte incriminateur, le harcèlement sexuel est un délit intentionnel, imposant la nécessaire caractérisation de l'élément moral, conformément aux dispositions contenues au sein de l'article 121-3 du code pénal. S'agissant du dol général, il est certain, qu'*a minima*, le harcèlement sexuel comporte un tel dol, induisant que la victime devra établir que le harceleur avait connaissance de l'interdit et était conscient de se livrer aux actes de harcèlement. Ainsi, un individu ayant, en

²¹⁶⁰ E. Monteiro, *Le concept de harcèlement moral dans le Code pénal et dans le Code du travail*, Rev. sc. crim. 2003, p. 277.

²¹⁶¹ Cass. crim., 13 nov. 2019, n° 18-85.367 : JurisData n° 2019-020275, F. Chopin, Synthèse social, JCP. Lois pénales spéciales, avr. 2021.

²¹⁶² *Le harcèlement sexuel en droit français : discrimination ou atteinte à la liberté* (À propos de l'article 222-23 du nouveau code pénal et de la loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle), JCP 1993. I. 3662.

²¹⁶³ Cass. crim., 10 nov. 2004, n° 03-87.986; Bull. crim. 2004, n° 280.

²¹⁶⁴ Cass. crim. 31 mai 2000, n°99-81.042, Bull. crim. n°208.

²¹⁶⁵ C. pen. art. 222-33 I.

connaissance de cause, imposé de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle, ayant placés des salariés dans une « *situation intimidante, hostile ou offensante* » objectivement constatée, est coupable de harcèlement sexuel, quand bien même il aurait mésestimé la portée de tels agissements²¹⁶⁶. D'aucuns, ont alors considéré que « *la Cour de cassation a réduit à une peau de chagrin l'exigence d'intention du harcèlement sexuel de l'article 222-33 I du code pénal en jugeant qu'il résulte de la répétition et de l'insistance des propositions de nature sexuelle faites à des salariées en dépit de leur refus que le prévenu a agi en connaissance de cause au sens de l'article 222-33 du code pénal* »²¹⁶⁷. Est-il pour autant nécessaire que l'auteur ait voulu le résultat de l'infraction pour que celle-ci soit établie ? Il s'agit ici aussi de déterminer si un dol spécial doit nécessairement être démontré par la victime, qui devra alors établir que les actes ont été accomplis délibérément par l'auteur du harcèlement en vue de la conduire à céder face aux propos, aux comportements, ou à la pression grave infligée. Le but ainsi recherché par l'auteur des faits, consisterait à porter atteinte à la dignité de la victime, à créer à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante, ou bien, à obtenir un acte de nature sexuelle. Il semble que la doctrine²¹⁶⁸ considère, à propos de cette première forme de harcèlement sexuel, que l'élément moral repose sur un dol éventuel²¹⁶⁹. Ainsi, il faudra que le salarié ait envisagé comme possible, le résultat, sans pour autant en vouloir la réalisation. Un tel délit, sera caractérisé, dès lors que sera démontré que l'auteur des propos incriminés, avait conscience que ses actes présentaient une connotation sexuelle, et qu'ils ont entraîné les conséquences prévues dans le texte.

650.Or, s'agissant du harcèlement sexuel assimilé, le législateur a pris soin de mentionner qu'il ne peut être caractérisé que « *dans le but réel ou apparent* »²¹⁷⁰, d'obtenir un acte de nature sexuelle. Aussi, le but ne pouvant demeurer qu'apparent, l'intention véritable du harceleur est évacuée, afin « *de sanctionner les personnes qui agissent sans avoir vraiment l'intention d'obtenir un acte sexuel, par exemple par jeu ou dans le seul but d'humilier la victime, ou afin d'obtenir sa démission, dès lors que, de façon objective et apparente, les pressions ne pouvaient que donner l'impression à la victime comme aux tiers qui ont pu en être les témoins, qu'un acte de nature sexuel était recherché* »²¹⁷¹. Louable, une telle approche permettra au juge pénal d'évacuer les « faux prétextes » et prétextes fallacieux, suivant lesquels, l'auteur des actes aurait un humour lourd, accompagné de maladresses, ou bien qu'il serait adepte de plaisanteries grivoises, cela, en vue de contester sa réelle intention d'obtenir un acte de nature sexuelle²¹⁷². Ainsi, le harcèlement sexuel comporte un dol général, qui oblige uniquement à vérifier si le salarié avait la

²¹⁶⁶ Cass. crim., 18 nov. 2015, n° 14-85.591; JCP S 2016, 1068, note C. Leborgne-Ingelaere.

²¹⁶⁷ P. Mistretta, *Harcèlement – modalités psychologiques*, Rep. pen., Mai 2019.

²¹⁶⁸ C. Duvert, *Harcèlement sexuel*, JCl. Pénal Code, App. Art. 222-22 à 222-33-1.

²¹⁶⁹ E. Martin-Hocquenghem, *Le dol éventuel*, Université Panthéon-Assas (Paris II), Code pénal et Code d'instruction criminelle. Livre du Bicentenaire : Dalloz, 2010, p. 445. – J. Cedras, *Le dol éventuel : aux limites de l'intention*, D. 1995, chron. p. 18.

²¹⁷⁰ C. pen. art. 222-33 II.

²¹⁷¹ Circulaire du 7 août 2012 prec.

²¹⁷² TA Châlons-en-Champagne, 8 juin 1999, D. c/ Ville de Reims, n° 971265. – CAA Versailles, 16 mars 2010, n° 09VE00930., Cass. soc., 14 nov. 2007, n° 06-45.263.,

connaissance de l'interdit et la conscience de se livrer aux actes de harcèlement. *De facto*, la limite entre un comportement « amoureux » et un harcèlement punissable, se trouvera dans la nature des actes accomplis. Dès lors que l'amoureux tendra à arriver à ses fins, par des procédés douteux, il sera susceptible d'être reconnu coupable de harcèlement sexuel. Si d'aucuns considèrent, qu' « à s'affranchir ainsi du dol spécial, le législateur rend très délicate l'articulation du harcèlement sexuel assimilé avec d'autres qualifications pénales telles l'extorsion, le chantage ou les violences morales »²¹⁷³, il est pour autant cohérent, qu'eu égard à la gravité de tels agissements se perpétrant au sein de la sphère professionnelle, le simple fait que « le prévenu a, en connaissance de cause (...) imposé aux parties civiles (...) des propos ou comportement à connotation sexuelle »²¹⁷⁴, suffise à caractériser le harcèlement. Optant pour un positionnement favorable à la victime, le juge pénal va dès lors, considérer que le simple caractère volontaire des agissements de harcèlement sexuel commis, suffit à le caractériser, et ce, quel que soit la volonté de l'auteur des faits d'obtenir le résultat escompté, ou son éventuelle méprise sur la portée de ses actes.

651. Si les éléments inhérents à la répétition et à l'intention, ne sont parfois pas dénués d'ambiguïté voire d'ambivalence, un tel constat n'est rien, eu égard aux difficultés d'interprétation, liées aux multiples conséquences assignées aux actes de harcèlement.

Section 2. Des conséquences multifactorielles

652. Les formules usitées par le législateur, dans la rédaction des textes inhérents au harcèlement moral au travail, sont souvent qualifiées d'« opaques et [d'] insaisissables telles que la dégradation des conditions de vie et l'altération de la santé physique ou mentale »²¹⁷⁵. Pareille critique est formulée à l'encontre du harcèlement sexuel, lequel est appréhendé par les textes, suivant des formules sujettes parfois à interprétation.

653. Pour autant, c'est à la lumière des différentes qualifications déterminées par le législateur, que la victime démontrera que les actes qu'elle estime avoir subi, relèvent du harcèlement, mais également que le juge fondera son raisonnement, afin d'apprécier si ces mêmes actes, sont ou non, susceptibles d'être qualifiés comme tel.

654. Définissant le harcèlement suivant les conséquences pouvant impacter la victime potentielle, le législateur impose pléthore d'éléments de qualification dans le cas du harcèlement moral (A), alors, qu'en présence de harcèlement sexuel, il semble avoir

²¹⁷³ P. Mistretta, *Harcèlement – modalités psychologiques*, Rep. pen., Mai 2019., G. Beaussonie, *La loi relative au harcèlement sexuel*, RSC 2013. 906.

²¹⁷⁴ Cass. crim., 18 nov. 2015, n° 14-85.591. prec.

²¹⁷⁵ P. Mistretta, *Harcèlement*, prec.

davantage ciblé les agissements incriminés, au moyen d'une définition « *plus large et plus précise* »²¹⁷⁶ (B) que celle antérieurement proposée.

§I.Des conséquences en cascade en cas de harcèlement moral

655.On doit avant tout au juge judiciaire des éclairages dans les notions proposées par le législateur.

656.Devant se livrer à une analyse fine des faits, le juge est confronté à un ensemble de conséquences le conduisant à apprécier, tout à la fois, la dégradation des conditions de travail (A), mais aussi les atteintes que la victime aurait pu subir (B), étant établi qu'une gradation sera opérée dans l'appréciation qui en sera faite au regard de la situation analysée.

A.La condition de dégradation des conditions de travail

657.Polysémique (a) l'expression « *dégradation des conditions de travail* », n'en demeure pas moins un outil juridique devant permettre de circonscrire les agissements mis en cause (b).

a.Entre dégradation objective et dégradation subjective

658.Avant de pouvoir apprécier les différents types de conséquences du harcèlement moral insérés dans l'article 222-33-2 du code pénal, l'article L. 1152-1 du code du travail, ou 6 *quinquies* de la loi *Le Pors*, il est nécessaire, pour la victime, d'établir une dégradation dans ses conditions de travail. C'est là, la première condition posée par les textes, avant même l'intervention éventuelle de conséquences subséquentes.

659.Présentant un caractère central, la notion de condition de travail ne fait, pour autant, l'objet d'aucune définition légale et semble pouvoir être entendue au moins de deux manières. L'article 2 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013²¹⁷⁷, par son renvoi à l'ANI du 17 mars 1975²¹⁷⁸, sur l'amélioration des conditions de travail, fournit une analyse de la notion de condition de travail et plus particulièrement de celle de qualité de vie au travail (QVT), qu'elle inclut. La QVT « *résulte [ainsi] de la conjonction de différents éléments* », tels que « *la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise* », « *la qualité de*

²¹⁷⁶P. Adam, *Harcèlement sexuel*, Rep. trav. prec.

²¹⁷⁷ ANI 19 juin 2013, *Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle*.

²¹⁷⁸ ANI 17 mars 1975, *sur l'amélioration des conditions de travail, étendu par arrêté du 12 janv. 1996*, JO 23 janv. 1996.

l'information partagée au sein de l'entreprise », « *la qualité des relations de travail* », « *celle des relations sociales, celle des « modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail* », ou encore, « *la qualité du contenu du travail* », celle de « *l'environnement physique* », « *la possibilité de réalisation et de développement personnel* », celle de « *concilier vie professionnelle et vie personnelle* » ou enfin, « *le respect de l'égalité professionnelle* ». On doit également aux débats parlementaires préalables au vote de la loi de modernisation sociale²¹⁷⁹, des précisions concrètes sur cette notion, laquelle peut se traduire par des « *brimades, vexations, pressions, mises à l'écart, menaces ou ignorance pure et simple.* », et dans « *[s]es conséquences (...) extrêmes : la dépression ou le suicide* ». Pour sa part, le Conseil économique et social précise que « *[l]e harcèlement moral au travail vise à remettre en cause les conditions de travail auxquelles a droit tout travailleur, remise en cause voulue ou cherchée, plus ou moins consciemment par l'auteur, pour arriver à soumettre la victime, à nier ses droits et sa dignité afin de la faire craquer personnellement et psychiquement et aboutir ainsi à sa mise à l'écart, voire à son exclusion.* »²¹⁸⁰. Il ajoute, que « *[l]e harceleur agira sur l'ensemble des éléments qui constitue les conditions de travail, c'est-à-dire sur ce qu'attend un travailleur dans son entreprise ou son service : le respect de sa personne, la considération du travail qu'il accomplit, enfin des conditions matérielles de travail adaptées à sa fonction et conformes à son statut.* ». Ainsi, et par analogie avec les différentes acceptions susvisées, il semble que le concept de condition de travail renvoie, tour à tour, à des considérations matérielles mais également humaines et morales de l'outil « travail ». Il peut donc désigner dans une appréhension restrictive, les conditions matérielles et temporelles d'exécution de la prestation de travail²¹⁸¹. Il peut également relever d'une approche davantage subjective et personnelle.

660. Si une partie de la doctrine retient l'approche restrictive de la notion de condition de travail, faisant ainsi essentiellement référence aux conditions matérielles d'exécution des prestations par renvoi à une situation de fait objective pouvant être matériellement constatée, - et qui ne doit pas être confondue avec les conditions de travail dégradantes que le code pénal appréhende spécifiquement²¹⁸² -, il n'en demeure pas moins, que les deux formules cohabitent. Ces deux acceptions, présentes dans la notion de conditions de travail et renvoyant aux conditions matérielles d'exécution du travail, ou à l'élément moral du harcèlement, sont consubstantielles d'un tel phénomène. Il est certain que la dégradation, lorsqu'elle se concrétise dans sa composante matérielle, aura l'avantage d'offrir à la victime une preuve tangible du comportement incriminé. Tel sera donc le cas lorsque l'employeur empêche un secrétaire d'accéder librement à son lieu de travail, en changeant les serrures de la porte d'entrée et le mot de passe de son ordinateur²¹⁸³,

²¹⁷⁹ Rapp. n° 275, 2000-2001 de MM. Claude Huriet, Bernard Seillier, Alain Gournac et Mme Annick Bocandé, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 18 avril 2001.

²¹⁸⁰ Avis CESE, 11 avr. 2001, p. 51.

²¹⁸¹ V. Accord-cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail.

²¹⁸² E. Monteiro, *Le concept de harcèlement moral dans le code pénal et le code du travail*, RSC 2003.

277.

²¹⁸³ Cass. crim. 21 juin 2005, n°04-86.936.

retirant l'usage d'un téléphone professionnel, interdisant au personnel de boire du thé, ou de fumer des cigarettes durant les pauses²¹⁸⁴. Il en sera également de même, en présence du retrait injustifié à un professeur de musique des instruments dont il doit enseigner l'usage à ses élèves²¹⁸⁵, de la dégradation des locaux où est installé l'agent²¹⁸⁶, ou encore de l'éviction volontaire d'un agent du circuit interne du courrier²¹⁸⁷.

661.L'approche subjective de la dégradation des conditions de travail, vise plus particulièrement la victime de manière personnelle, à savoir, le salarié ou l'agent, dans sa relation de travail. On passe alors de la dégradation objective et matérielle des conditions d'exécution du travail, à la dégradation morale, laquelle comporte une part éminemment plus subjective. C'est cet aspect moral, que le Conseil économique et social avait mis en exergue, considérant qu'une telle acception, peut se caractériser par l'altération des relations entre la victime et sa hiérarchie²¹⁸⁸.

662.Pour autant les deux concepts peuvent cohabiter et se retrouver dans un seul et même processus harcelant. Tel sera le cas de l'agent, précédemment chef du service de communication qui est soudainement muté à des tâches d'exécutant au sein du service jeunesse-emploi-sport²¹⁸⁹. Il est certain que l'aspect subjectif de la condition de dégradation des conditions de travail, sera irrémédiablement plus difficile à démontrer pour la victime.

663.Néanmoins, notion centrale, à la fois de l'incrimination pénale du harcèlement moral et de celle contenue au sein de la définition donnée par le code du travail et la loi *Le Pors*, la dégradation des conditions de travail détermine les autres éléments constitutifs, que sont, l'atteinte aux droits du travailleur, à sa dignité, sa santé, ou son avenir professionnel.

b.La dégradation des conditions de travail comme moyen de circonscription du phénomène

664.La notion de dégradation des conditions de travail, permet de cadrer et de préciser, le contexte dans lequel le harcèlement moral sera susceptible d'être qualifié. En dépit du caractère « vague »²¹⁹⁰ de la notion, le concept de conditions de travail va permettre, notamment aux juges qui auront à connaître d'affaires de harcèlement, d'opérer un tri par le mécanisme du « faisceau d'indices »²¹⁹¹, entre les agissements constitutifs de harcèlement moral au travail, et les autres. Une telle référence à la sphère professionnelle constitue indubitablement la marque juridique de ce lien.

²¹⁸⁴ Cass. crim. 21 juin 2005, n°04-87.767.

²¹⁸⁵ CAA Nancy, 15 nov. 2007, n° 06NC00990, *Ville Besançon*.

²¹⁸⁶ TA Besançon, 11 déc. 2003, n° 02539, *CH réadaptation Quingey*.

²¹⁸⁷ CE, 16 janv. 2007, Giffart : Rec. CE 2007, p. 915.

²¹⁸⁸ CAA Marseille, 21 juin 2011, n° 09MA00853, *Nicoles A. c/ Cne Cornillon-Confoux*.

²¹⁸⁹ CAA Nancy, 2 août 2007, *Altemaire c/ Cne de Hoenheim* N° 06NC01324.

²¹⁹⁰ Georges Picca, *Le harcèlement moral au travail*, 21 janv. 2002, LPA n° PA200201506, p. 53

²¹⁹¹ B. Lapérou, *La notion de harcèlement moral dans les relations de travail*, chron., R.J.S. 6/2000, p. 423.

C'est parce que les violences et déstabilisations psychiques s'opèrent à l'occasion du travail du salarié ou de l'agent, que les règles et le régime juridique contenus au sein des dispositions relatives au harcèlement moral, trouveront à s'appliquer. Pour autant, on peut noter que la notion de conditions de travail peut s'appréhender plus largement et recouvrir une acception plus vaste que les agissements commis sur le temps et le lieu du travail. Ainsi, peut-il s'agir de « situations liées au travail »²¹⁹² ou d'agissements qui sont perpétrés « dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail »²¹⁹³, désignant, en cela, des actes accomplis « a) sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail ; b) sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires ; c) à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail ; d) dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication ; e) dans le logement fourni par l'employeur ; f) pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail. »²¹⁹⁴.

665. En tout état de cause, la notion de dégradation des conditions de travail contribue à la caractérisation du harcèlement moral en milieu professionnel et induit, *de facto*, l'exclusion d'agissements fautifs, accompagnant, par exemple, une rupture du contrat de travail ou un licenciement²¹⁹⁵, ou bien s'exerçant uniquement postérieurement, ou à l'expiration de la relation de travail²¹⁹⁶. A contrario, des faits postérieurs au départ d'un salarié en congé de fin de carrière et dispensé d'activité, pourront, quant à eux, lui permettre d'invoquer des agissements constitutifs de harcèlement moral au travail²¹⁹⁷. Sur ce point, la Cour considère de manière fort logique, que dès lors que le contrat de travail n'est pas rompu pendant la période concernée, le harcèlement pourra être caractérisé.

B. Des atteintes plurielles

666. En droit du travail ou au sein de la loi *Le Pors*, la dégradation des conditions de travail doit être « susceptible de porter atteinte » aux « droit et à la dignité » de la victime, « d'altérer sa santé physique ou mentale » ou de « compromettre son avenir professionnel ». En cela, il est fait expressément référence par le législateur, à un comportement préjudiciable à la victime, pouvant n'être qu'éventuel et ainsi non avéré et certain. C'est du moins ce que confirment les juges du Quai de l'Horloge, n'hésitant pas à sanctionner une Cour d'appel, au motif qu'elle a « ajouté à la loi des conditions qu'elle ne comporte pas, d'une part en retenant que les

²¹⁹² ANI, 26 mars 2010, sur le harcèlement et la violence au travail, p. 3.

²¹⁹³ Convention OIT 21 juin 2019, sur la violence et le harcèlement, n° 190, art. 3.

²¹⁹⁴ *Ibid.*

²¹⁹⁵ Cass. soc. 17 avr. 2013, n°11-21.738., CA. Grenoble, 23 avr. 2007, RG n° 06/00052.

²¹⁹⁶ CA. Nancy, 30 nov. 2007, RG n° 07/00454., CA. Besançon, 13 nov. 2007, RG n° 06/01521., CA. Douai, 21 déc. 2007, RG n° 07/00288.

²¹⁹⁷ Cass. soc. 26 juin 2019, n°17-28.328., Rapp. Cass. soc. 7 juill. 2009, n° 08-40.034.

conséquences de la dégradation des conditions de travail devaient être avérées, alors que la simple possibilité de cette dégradation suffit à consommer le délit de harcèlement moral, et, d'autre part, en subordonnant le délit à l'existence d'un pouvoir hiérarchique, alors que le fait que la personne poursuivie soit le subordonné de la victime est indifférent à la caractérisation de l'infraction, a méconnu les textes susvisés et les principes ci-dessus énoncés »²¹⁹⁸. De même, l'éventualité des conséquences produites est rappelée par la Cour de cassation de manière constante, la simple possibilité de ces conséquences suffisant, par ailleurs, à consommer le délit de harcèlement moral²¹⁹⁹. Ainsi, dès lors que le texte ne vise que « la dégradation des conditions de travail susceptible de » produire des conséquences et non une dégradation produisant effectivement les effets envisagés, il n'est pas nécessaire pour caractériser le harcèlement moral, que lesdits effets se soient effectivement produits. Le salarié, peut ainsi invoquer des agissements fautifs, avant même qu'ils n'aient pu produire leurs effets dommageables. De fait, après avoir démontré l'existence d'une dégradation, au moins potentielle de ses conditions de travail, le salarié devra prouver que cette dégradation est elle-même susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel, sans que de telles conséquences n'aient forcément eu lieu. De plus, tel que cela s'évince d'une décision rendue par la Cour de cassation²²⁰⁰, mais également de la lecture même du texte, de tels effets sont alternatifs, le salarié devant prouver, soit une atteinte à ses droits et sa dignité - seuls éléments cumulatifs de la définition -, soit une altération de sa santé physique ou mentale, soit une compromission de son avenir professionnel.

667. Pour autant, la multiplication des conséquences, pour certaines cumulatives, à l'image de l'atteinte au « droit et à la dignité » de la victime (a), et pour d'autres alternatives, - comme l'altération de « sa santé physique ou mentale », ou encore la compromission de son « avenir professionnel » - (b), n'est pas sans complexifier la qualification du harcèlement moral.

a. Des atteintes cumulatives : l'atteinte aux droits et à la dignité

668. Il s'agit de la première conséquence d'ordre personnel, évoquée par les textes incriminateurs. L'altération ainsi mentionnée doit être double, afin de pouvoir emporter qualification de harcèlement moral. Il ne s'agit donc pas de propositions alternatives²²⁰¹, mais bien cumulatives, ainsi que l'atteste l'emploi de la conjonction « et » entre les deux termes.

²¹⁹⁸ Cass. crim., 6 déc. 2011, n° 10-82-266, P ; Bull. crim. 2011, n° 249 ; JCP G 2012, n° 410, p. 672, note P. Mistretta ; D. pén. 2012, comm. 26, obs. A. Maron et M. Haas et D. pén. 2012, comm. 47, obs. M Véron ; AJP 2012, jurispr. p. 97, obs. J. Gallois ; D. 2012, act. p. 225, note C. Girault ; Rev. sc. crim. 2012, p. 138, obs. Y. Mayaud., Cass. crim., 14 janv. 2014, n° 11-81.362, 6322.

²¹⁹⁹ Cass. crim., 23 janv. 2018, n° 16-87.709.

²²⁰⁰ Cass. soc., 10 mars 2010, n° 08-44394.

²²⁰¹ B. Lapérou-Schneider, *Les mesures de lutte contre le harcèlement moral* : Dr. soc. 2002, p. 313.

669.S'agissant des droits du salarié ou de l'agent, le Conseil constitutionnel²²⁰² saisi sur le manque de lisibilité du terme employé²²⁰³, n'a pas censuré le texte, mais a assorti sa déclaration de conformité d'une réserve d'interprétation indiquant que « *si l'article L. 122-49 du Code du travail [devenu art. L. 1152-1 à L. 1152-3] n'a pas précisé les "droits" du salarié auxquels les agissements incriminés sont susceptibles de porter atteinte, il doit être regardé comme ayant visé les droits de la personne au travail, tels qu'ils sont énoncés à l'article L. 120-2²²⁰⁴ du Code du travail.* ». Ce dernier mentionne que « *[n]ul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.* ». Ce texte énonce donc un principe général de proportionnalité, entre, des restrictions apportées aux droits et libertés de l'individu au travail et les objectifs poursuivis par le chef d'entreprise²²⁰⁵.

670.Ainsi, suivant ce texte, les atteintes portées doivent être « *justifiées par la nature de la tâche à accomplir* ». L'employeur, doit donc fournir au salarié et *in fine* au juge, des éléments objectifs qui légitiment l'atteinte constatée aux droits et libertés. Cette justification doit être directement liée « *à la nature de la tâche à accomplir* », c'est-à-dire qu'elle doit être « *professionnelle* », et appréciée non pas de manière générale et abstraite, mais concrètement au regard de « *la tâche à accomplir* » par le salarié. De plus, si les atteintes sont justifiées, elles doivent être « *proportionnées au but recherché* », c'est-à-dire limitées au strict minimum requis. Aussi, une atteinte sera disproportionnée lorsqu'il apparaîtra que l'employeur pourrait aboutir au même résultat en mettant en œuvre un moyen utile, qui porterait aux droits et libertés des salariés, une altération moindre. Néanmoins, se limitant à affirmer que les restrictions aux droits des personnes et aux libertés ne sont possibles que si elles sont justifiées et proportionnées, ce texte demeure silencieux sur la nature des droits et libertés qui y sont potentiellement incluses. Tout au plus, en se référant à la jurisprudence sociale construite autour de l'article L. 1121-1 du code du travail²²⁰⁶, on note que les libertés visées, sont celles inhérentes au libre exercice d'une activité professionnelle²²⁰⁷, au respect de la vie privée du salarié²²⁰⁸, aux libertés et droits fondamentaux, à la liberté d'expression²²⁰⁹. Mais un tel « inventaire » n'est pas exhaustif, et, comme le souligne une partie de la doctrine, « *[l]'approche précise de*

²²⁰² Cons. const. 12 janv. 2002, n° 2001-455 DC, n° 83, JO 18 janv.

²²⁰³ La constitutionnalité du texte étant mise en cause au nom du principe de légalité des délits et des peines et de l'exigence de clarté de la loi pénale qui en découle.

²²⁰⁴ C. trav. L. 1121-1.

²²⁰⁵ Ph. Waquet, *Les pouvoirs de direction et les libertés des salariés* : Dr. soc. 2000, p. 1051.

²²⁰⁶ Ph. Waquet, *Les libertés dans l'entreprise*, RJS 2000. 35.

²²⁰⁷ Cass. soc., 10 juill. 2002, 3 arrêts : JurisData n° 2002-015271 ; Bull. civ. 2002, V, n° 239 ; Dr. soc. 2002, p. 949, note R. Vatinet ; D. 2002, p. 2491, note Y. Serra ; Defrénois 2002, p. 1619, note R. Libchaber., Cass. soc., 27 fév. 2007 : JurisData n° 2007-037679.

²²⁰⁸ Cass. soc., 14 mars 2000 : JurisData n° 2000-000980 ; Bull. civ. 2000, V, n° 101 ; JCP G 2001, II, p. 325, note Puigelier., Cass. soc., 2 oct. 2001 : JurisData n° 2001-011137 ; Bull. civ. 2001, V, n° 291 ; D. 2001, p. 3148, note P.-Y. Gautier ; JCP E 2001, II, 1918, note C. Puigelier ; JCP G 2002, I, 102, M. Bourrie-Quenillet et F. Rodhain., Cass. soc., 11 déc. 2001 : JurisData n° 2001-012121 ; Bull. civ. 2001, V, n° 377 ; Dr. soc. 2002, p. 352, note J. Savatier., Cass. soc., 26 nov. 2002 : JurisData n° 2002-016588 ; Bull. civ. 2002, V, n° 352 ; D. 2003, p. 1305, note J. Ravanas., Cass. soc., 30 nov. 2005 : JurisData n° 2005-030996 ; Bull. civ. 2005, V, n° 343.

²²⁰⁹ Cass. soc., 5 mai 2004, n° 01-45.992.

cette notion est donc laissée à la libre appréciation du juge et nécessitera du temps afin qu'au fil des prises de position, se dessine un noyau dur. »²²¹⁰. Les juges du Quai de l'Horloge, ont, *de facto* admis que le harcèlement moral pouvait être caractérisé, aussi bien par une atteinte à la dignité²²¹¹, que par une atteinte aux droits du salarié²²¹². De plus, on note au sein de certaines affaires sur lesquelles la Cour de cassation a été amenée à se prononcer, une abstention volontaire de sa part quant à la distinction susceptible d'être faite entre les deux notions, définissant la violation à l'article L. 1121-1 du code du travail en termes d'atteinte à la dignité²²¹³.

671. Les juges du Palais Royal, pour leur part ont inclus dans le principe de dignité de l'agent, le respect de l'intimité ou bien celui de liberté²²¹⁴. La notion d'atteinte aux droits, vient se surajouter à celle de dignité, notion également difficile à manier juridiquement et dont la substance normative reste sujette à débats²²¹⁵. Par une décision du Conseil constitutionnel relative à la loi bioéthique²²¹⁶ et dans le cadre de l'emblématique affaire du « lancer de nain » jugée par le Conseil d'État en 1995²²¹⁷, la notion de dignité est introduite sur la scène du droit. Alors que la dignité au travail est inscrite au niveau européen, au sein de l'article 26-2 de la Charte sociale européenne du 3 mai 1996, publiée en France par le décret du 4 février 2000²²¹⁸, elle n'y est pour autant pas précisée et reste également, à ce niveau, un concept aux contours obscurs. Pour certains, une telle notion constitue « *un principe moral énonçant que la personne humaine ne doit jamais être traitée seulement comme un moyen, mais comme une fin en soi* »²²¹⁹, ou encore représente « *ce qui fait qu'un homme est un homme, est cette noblesse qui constitue la dignité immanente à sa nature. Comme telle, elle impose le sentiment de respect par lequel l'homme doit reconnaître a priori, par raison pratique, la loi morale dont il est porteur* »²²²⁰. Comme le souligne le Professeur Adam, « *la doctrine travailliste n'a que rarement fait de la dignité (du salarié) objet central d'études et de réflexions* »²²²¹. Souvent qualifiée de « *floue* »²²²², accusée de présenter « *un caractère trop ouvert et évasif* »²²²³, identifiée comme étant « *extensible à l'infini* »²²²⁴, un « *principe à tout faire*

²²¹⁰ P. Mistretta, *Harcelement*, Rep. pen., prec.

²²¹¹ Cass. soc. 19 oct. 2010, n° 09-42.391.

²²¹² Cass. soc. 3 déc. 2008, n° 07-41.491.

²²¹³ Cass. soc., 25 févr. 2003 n°00-42.031; Bull. civ. 2003, V, n° 66 ; Dr. soc. 2003, p. 625, note J. Savatier.

²²¹⁴ CE, 1^{re} et 4^{es} ss-sect. réunies, 11 juill. 1990 n°86022.

²²¹⁵ Ch. Girard, S. Henneute-Vauchez [dir.], *La dignité de la personne humaine. Recherche sur un processus de juridicisation*, 2005, PUF., V. Champeils-Desplats, *Dignité de la personne*, J.-Cl. Libertés, fasc. 540, sept. 2011.

²²¹⁶ Cons. const. 94-343/344 DC, 27 juillet 1994, D. 1995.237, note B. Mathieu ; *ibid.* 205, chron. B. Edelman. D. 1995.237, note B. Mathieu ; *ibid.* 205, chron. B. Edelman.

²²¹⁷ CE. 27 oct. 1995, RFDA 1995. 1204, concl. P. Frydman ; D. 1996. 177, note G. Lebreton.

²²¹⁸ Décret n° 2000-110, du 4 fév. 2000, portant publication de la Charte sociale européenne (révisée) (ensemble une annexe), faite à Strasbourg le 3 mai 1996, JO 12 fév. 2000, p. 2230.

²²¹⁹ A. Lalande, *Vocabulaire technique et critique de la philosophie* : PUF, 1996.

²²²⁰ S. Goyard-Fabre, *Les droits de l'homme, exigence éthique ou catégorie juridique ? in La politique et les droits, Cahiers de philosophie politique et juridique* : PUF, 1992, n° 21, p. 17.

²²²¹ P. Adam, *La « dignité du salarié » et le droit du travail*, Rev. trav. 2014. 168.

²²²² R. Kœring-Joulin, *La dignité de la personne humaine en droit pénal* : in M.-L. Pavia et Th. Revet (dir.), *La dignité de la personne humaine* : Economica Études juridiques, 1999, p. 67.

²²²³ Y. Mayaud, *Du concept de dignité appliqué aux conditions de travail et d'hébergement* (chronique de jurisprudence) : Rev. sc. crim. 1998, p. 541.

»²²²⁵, ou bien une « *auberge espagnole* »²²²⁶, la notion de dignité²²²⁷ renvoie néanmoins à l'humanité même de l'homme, prise au sens de dignité contenue dans chaque être humain. Une telle notion, évoque en substance « *l'interdiction de tout acte qui tend à méconnaître en tout homme une personne humaine* »²²²⁸. C'est d'ailleurs en ce sens, que le Conseil constitutionnel²²²⁹ entend le plus souvent ce concept, l'expression « *dignité du salarié* », exprimant alors la dignité de la personne humaine, dont chaque salarié est porteur.

672. La notion de dignité, peut également emprunter une acception plus personnelle, en tant que composante de l'intégrité morale de l'individu²²³⁰, se rapprochant, en cela, de notions connexes comme l'honneur ou la considération. Juridiquement, elle exprime ainsi une partie de l'individualité de chaque homme, et se fera outil de défense et de protection de l'individu et non de l'humanité. Dès lors que la notion de dignité relève d'une telle « *interprétation, des remarques blessantes, des propos injurieux, des sanctions injustifiées, seront susceptibles de porter atteinte à l'honneur du salarié, sans pour autant remettre en cause sa qualité de personne humaine* »²²³¹. Si, le juge pénal semble opérer une distinction, entre les droits et la dignité de la victime²²³², le juge social fait de l'atteinte à la dignité du salarié, une composante à part entière des conséquences que le harcèlement moral au travail est susceptible de générer. Pendant de nombreuses années, la jurisprudence a appréhendé la notion d'atteinte à la dignité, moins comme un effet potentiel du harcèlement moral que comme sa principale caractéristique²²³³. Or, depuis 2009, la chambre sociale de la Cour de cassation²²³⁴ s'est éloignée de cette approche, faisant de l'atteinte à la dignité, une des conséquences possibles des actes de harcèlement, parmi d'autres.

673. De son côté, le juge administratif a, dans la très emblématique affaire *Commune de Morsang-sur-Orge*²²³⁵ posé les fondements de la notion de dignité humaine, y

²²²⁴ V. Saint-James, *Réflexions sur la dignité de l'être humain en tant que concept juridique du droit français*, D. 1997. 61.

²²²⁵ N. Molfessis, *La dignité de la personne humaine en droit civil*, in *La dignité de la personne humaine*, Économica 1999, p. 111.

²²²⁶ F. Borella, *Le concept de dignité de la personne humaine*, in *Éthique, droit et dignité de la personne*, Mélanges C. Bolze, Économica, 1999, p. 37.

²²²⁷ V. not. D. Viriot-Barrial, *Dignité de la personne humaine*, Rép. pen. Juin 2014

²²²⁸ B. Mathieu, *La dignité de la personne humaine : quel droit ? quel titulaire ?* D. 1996. 285.

²²²⁹ Cons. const. 27 juill. 1994, n°94-343-344 DC, D. 1995. 237, note Mathieu.

²²³⁰ B. Beignier, *L'honneur et le droit*, 1995, LGDJ, p. 19 s., V. aussi L. Mayaux, *Les personnes*, 1997, Ellipses, n° 72.

²²³¹ V. pour ex. CA Grenoble, 30 mai 2007, RG n° 06/01123., CA Chambéry, 30 oct. 2007, RG n° 07/00405., Cass. crim. 22 nov. 2011, n°11-80.935., Cass. crim. 17 déc. 2013, n°12-85.617., Cass. soc. 9 juill. 2014, n°13-15.832 Crim.

²²³² Cass. crim. 6 sept. 2006, n° 05-87.134.,

²²³³ M-C Soula, *La médecine du travail, acteur de prévention*, Dr. ouvrier 2003., P. Planchet, note ss. CE 24 nov. 2006, n° 256313, AJDA 2007. 430., CA. Paris, 24 juin 2005, RG n° 04/31598., CA. Grenoble, 25 oct. 2004, RG n° 02/01973.

²²³⁴ Cass. soc. 17 juin 2009, n°07-43.947 : la position des juges d'appel illustre la conception selon laquelle le harcèlement moral se caractérise par une volonté réitérée de l'employeur portant atteinte à la dignité de la personne.

²²³⁵ CE 27 oct. 1995, n° 136727, Lebon avec les concl. ; AJDA 1995. 942 ; ibid. 878, chron. J.-H. Stahl et D. Chauvaux ; ibid. 2014. 106, chron. M. Franc ; D. 1995. 257 ; RFDA 1995. 1204, concl. P. Frydman.

intégrant une composante liée à l'ordre public, ainsi qu'une dimension immatérielle incarnée dans la préservation et la protection de la conscience humaine. De plus, le juge administratif a, de longue date, eu l'occasion de reconnaître nombre de libertés fondamentales, comme le droit au respect de la vie²²³⁶, ou encore le droit de ne pas être soumis à des traitements inhumains ou dégradants²²³⁷, lesquelles font directement échos à la notion de dignité. Il va, dans un arrêt de principe²²³⁸ considérer « *que le droit de ne pas être soumis à un harcèlement moral constitue pour un agent une liberté fondamentale au sens des dispositions de l'article L. 521-2 du code de justice administrative* ». Dans le cadre de cette espèce, la Haute juridiction administrative va faire un lien entre, la dignité de l'agent, et le harcèlement moral, lui portant nécessairement atteinte²²³⁹.

b. Les atteintes alternatives

674. L'atteinte à la santé physique ou mentale du salarié, ou de l'agent, constitue une autre conséquence possible des agissements de harcèlement moral, dès lors qu'une dégradation de ses conditions de travail a valablement été constatée. Si, la présence de la conjonction « *ou* », au sein des textes, induit l'absence de caractère cumulatif de la typologie de l'atteinte portée à la victime, la preuve de l'existence d'un lien de causalité entre les agissements de l'auteur et l'état de santé de la victime, est requise et ne sera pas aisée à démontrer devant le juge. Que l'on se place sur le champ de l'atteinte physique, ou de l'atteinte morale, il est presque toujours problématique pour la victime, de démontrer, fut-ce par l'intermédiaire de certificats médicaux, que son état de santé est la conséquence directe des agissements perpétrés par son « *bourreau* ». Comme le souligne une partie de la doctrine publiciste, dans ses commentaires sous un arrêt de 2006, « *[l]e rassemblement d'éléments de preuve se heurte à des problèmes bien connus en matière de harcèlement moral : le caractère insidieux des agressions, souvent l'absence de manifestation tangible ou publique des comportements, l'indifférence ou l'intimidation des collègues, les résistances opposées à des demandes de témoignages écrits...* »²²⁴⁰, et d'ajouter que le Conseil d'Etat, va dans cette espèce, « *alerter les juges du fond des dangers d'un excès de rigueur en constatant (...) que l'argumentation était nourrie et que de nombreuses pièces justificatives étaient produites.* »²²⁴¹. Il est également avéré, que « *les dossiers de harcèlement moral révèlent souvent un agent désemparé, livré à lui-*

²²³⁶ CE, sect., 16 nov. 2011, n° 353172, *Ville de Paris, Société d'économie mixte PariSeine*, Lebon avec les concl. ; AJDA 2011. 2207 ; AJCT 2012. 156, obs. L. Moreau ; RFDA 2012. 269, concl. D. Botteghi, et 455, chron. H. Labayle, F. Sudre, X. Dupré de Boulois et L. Milano.

²²³⁷ CE, ord., 22 déc. 2012, n° 364584, *Section française de l'observatoire international des prisons*, Lebon ; AJDA 2013. 12 ; D. 2013. 1304, obs. J.-P. Céré, M. Herzog-Evans et E. Péchillon ; AJ pénal 2013. 232, obs. E. Péchillon ; JCP 2013. 87, note O. Le Bot.

²²³⁸ CE 19 juin 2014, *Cne du Castellet*, n°381061, Lebon ; AJDA 2014. 2079, note Le Bot ; AJFP 2015. 33, note Baumard.

²²³⁹ V. E. Aubin, *Fonction publique : contentieux du déroulement de carrière – Contentieux lié à la position d'activité*, Rep. Cont. Adm. Avr. 2017.

²²⁴⁰ P. Planchet, note ss. CE 24 nov. 2006, n° 256313, AJDA 2007. 430.

²²⁴¹ *Ibid.*

même, cherchant auprès de la justice l'ultime moyen de mettre fin à son calvaire. »²²⁴². De plus, la difficulté probatoire que rencontre généralement la victime du harcèlement moral ayant subi une atteinte à sa santé, est d'autant plus prégnante, que d'un point de vue déontologique et juridique, le médecin ne pouvant attester que des éléments qu'il a constatés personnellement, se trouve dans l'impossibilité d'établir le lien causal entre l'altération ou le risque d'altération de la santé mentale ou physique et le harcèlement moral dénoncé. Aussi, d'une rigueur quelque fois extrême s'agissant de la caractérisation du harcèlement, le juge administratif demeure très vigilant quant à la lecture et l'interprétation des certificats médicaux, et veille à ne pas retenir les certificats qui se sont bornés à rapporter les déclarations de l'intéressé²²⁴³. De son côté, par une appréciation constante, le juge judiciaire considère le caractère inopérant d'un certificat médical se contentant de faire le lien entre la souffrance du patient et des actes de harcèlement moral subis, dès lors que le médecin l'ayant rédigé n'a rien constaté par lui-même²²⁴⁴. De plus, la juridiction administrative accorde une importance particulière au caractère circonstancié de certificat médical établi, notamment à sa date, laquelle doit correspondre à la date des agissements de harcèlement²²⁴⁵. De même, les juges du fond auront à apprécier le lien entre des congés maladie, attestés par plusieurs certificats médicaux et le harcèlement moral allégué²²⁴⁶. En tout état de cause, le harcèlement moral, en sa qualité de processus destiné à déstabiliser psychologiquement la victime qu'il vise, se manifestera souvent par une altération de la santé mentale²²⁴⁷ de la victime, mais également, par la survenance de pathologies physiques, témoignages « extérieurs » de l'état psychique de son état²²⁴⁸. Si une dégradation de la « *santé physique ou mentale* » du salarié ou de l'agent constitue, *a contrario* de l'atteinte à « *ses droits et à sa dignité* », des données plus concrètes et tangibles, du simple fait, notamment, qu'elles peuvent être observées objectivement, il n'en demeure pas moins qu'il ne suffit pas d'établir une altération de la santé en lien avec une activité professionnelle, pour, *ipso facto*, en déduire l'existence d'agissements harcelants. Condition nécessaire mais non suffisante, la simple altération de l'état de santé du salarié, n'est pas à elle seule, de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral²²⁴⁹. Aussi, le juge judiciaire n'oblige pas le salarié à démontrer un lien exclusif entre la dégradation de son état de santé et les agissements de harcèlement moral, de tels agissements pouvant, valablement, n'avoir été qu'une des causes de cette dégradation²²⁵⁰, ou bien n'avoir aucun lien avec elle²²⁵¹. Les juges du

²²⁴² *Ibid.*

²²⁴³ CAA Nantes, 6 mars 2008, n° 07NT01146, *Hervé X c/ min. Éco. et Fin.*

²²⁴⁴ CA. Versailles 20 juin 2019, RG n°17/1230., CA. Dijon, 25 oct. 2018, RG n°16/605., CA. Orléans, 14 juin 2018, RG n°16/01661.

²²⁴⁵ CAA Paris, 27 fév. 2007, n° 04PA04047, *Monique X c/ min. Éco. et Fin.*, CAA Nantes, 6 mars 2008, n° 07NT01146, *Hervé X c/ min. Éco. et Fin.*, CAA Versailles, 14 oct. 2008, n° 07VE00608, *Sophie X c/ préfet Yvelines.*, CAA Bordeaux, 25 nov. 2008, n° 07BX00696, *X c/ min. Éduc. nat.*, TA Melun, 21 janv. 2010, n° 0802348-2.

²²⁴⁶ CAA Bordeaux, 25 nov. 2008, n° 07BX00696, *prec.*

²²⁴⁷ TFPUE, 2e ch., 8 fév. 2011, aff. F-95/09.

²²⁴⁸ Cass. crim. 21 juin 2005, n° 04-86.936, Bull. crim. n°187.

²²⁴⁹ Cass. soc. 9 oct. 2019, n°18-14.069., Cass. soc. 18 nov. 2015, n°14-17.537.

²²⁵⁰ Cass. soc. 19 mars 2014, n°12-24.518.

²²⁵¹ Cass. soc. 22 sept. 2015, n°14-14.209., Cass. soc. 20 mai 2015, n°13-28.199., Cass. soc. 15 janv. 2015, n°13-25.340.

fond²²⁵², ne peuvent donc rejeter, une demande de reconnaissance de harcèlement moral au travail, au simple motif de l'absence de relation entre l'état de santé et la dégradation des conditions de travail²²⁵³.

675.S'agissant de la compromission de l'avenir professionnel, la formule sibylline des textes faisant référence à une conséquence d'ordre purement personnel et subjectif, conduit, derechef à s'interroger sur la possible démonstration devant le juge, d'un tel effet sur la victime de harcèlement moral. L'avenir professionnel du salarié, ou de l'agent, relève par essence de la sphère personnelle de son travail et a une nature éminemment subjective. Pris au sens large du terme, la notion recouvre alors la situation professionnelle actuelle²²⁵⁴, mais aussi future du travailleur²²⁵⁵. Une telle formulation, peut donc avoir comme objectif la prise en compte de la situation de victimes poussées à « *la démission sans obtenir les garanties liées aux procédures de licenciement* »²²⁵⁶, et dont il est établi que « *non seulement sa situation professionnelle immédiate est compromise, mais aussi sa carrière et les possibilités de reclassement futur* »²²⁵⁷. Néanmoins, la compromission de l'avenir professionnel d'un salarié ou d'un agent, peut parfois s'appréhender de manière objective. Tel sera le cas, par exemple, d'une rétrogradation injustifiée d'un salarié²²⁵⁸, de l'isolement d'un salarié accompagné de la dépossession de ses attributions, un autre salarié empiétant sur ses fonctions²²⁵⁹, ou bien encore, d'un cadre de la fonction publique recevant une nouvelle affectation, par suite de difficultés relationnelles avec un supérieur hiérarchique, et induisant un déclassement, et une dégradation de ses conditions de travail conséquente, par la privation d'outils nécessaires à l'exercice de ses missions²²⁶⁰. Pour autant, le concept d'avenir professionnel, reste flou et n'est défini par aucun texte ou jurisprudence, et semble ainsi parfois être redondant avec la notion de dégradation des conditions de travail, cette dernière étant dans la majorité des cas, de nature à compromettre l'avenir professionnel de l'agent ou du salarié. En tout état de cause, les juridictions se montrent généralement frileuses quant à l'appréhension du phénomène et à son utilisation dans l'identification et la caractérisation du harcèlement moral au travail, y préférant les notions de dignité, de droits, ou d'altération de la santé. Aussi, et sauf quelques exceptions²²⁶¹, cette notion sera davantage utilisée, non au stade de la qualification du harcèlement moral, mais au moment de l'évaluation du préjudice subi par la victime.

²²⁵² CA. Paris 12 sept. 2019, n° 17/03295.

²²⁵³ Cass. soc. 21 mai 2014, n°12-28.407., Cass. soc. 27 juin 2012, n°11-11.154., Cass. soc. 30 avr. 2009, n°07-43.219.

²²⁵⁴ Cass. crim., 9 déc. 2008, n°08-83.266., Cass. crim., 30 sept. 2009, n°09-80.971.

²²⁵⁵ Cass. crim., 17 juin 2015, n°13-85.440.

²²⁵⁶ Avis CESE préc. p. 65.

²²⁵⁷ *Ibid.*

²²⁵⁸ Cass. soc., 17 mars 2010, n° 08-44.573.

²²⁵⁹ Cass. soc., 31 mars 2010, n° 08-44.992.

²²⁶⁰ TA Besançon, 11 déc. 2003, *Braido c/ Centre de réadaptation de Quingey*, n°02539 : AJFP 2004. 87.

²²⁶¹ Cass. soc. 11 juill. 2006, n°04-43.974., CA. Paris, 29 juin 2004, RG n°03/37295., Cep. Cass. soc. 24 avr. 2013, n°11-26.388., Cass. soc. 25 oct. 2011, n°10-13.957., Cass. crim. 5 fév. 2013, n°12-81.239., Cass. crim. 14 mai 2013, n°11-88.663.

676. En droit pénal, la rédaction de l'article 222-33-2 dudit code visant expressément « *les actes répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail...* », induit une double acception de l'infraction. En effet, elle peut constituer tantôt une infraction matérielle, tantôt une infraction formelle²²⁶². Dans le cas d'actes ayant « *pour effet* » une dégradation des conditions de travail, il sera exigé qu'ils aient provoqué un résultat préjudiciable à la victime, ce qui est qualifié en droit pénal d'infraction matérielle. La victime devra donc nécessairement prouver le résultat des agissements par tout moyen, notamment par la production de certificats médicaux – lesquels ont, tel que vu précédemment, qu'une portée toute relative –, et ainsi démontrer que le résultat a bien été provoqué par le harcèlement lui-même et non, par un état de santé préexistant. Néanmoins, et malgré l'existence, en pareille situation d'un résultat clairement identifiable, d'aucuns soulignent que la notion d'infraction matérielle est souvent « *trompeuse* »²²⁶³, et ne désignerait qu'une infraction où « *l'élément intentionnel n'occupe qu'une place relativement réduite* »²²⁶⁴. S'agissant d'actes ayant « *pour objet* » une dégradation des conditions de travail, le harcèlement moral sera constitué quand bien même les agissements n'auraient pas provoqué une dégradation effective desdites conditions. Le juge devra, par une appréciation *in concreto*, caractériser les actes ayant eu pour objet la dégradation, à la lumière de la nature des agissements subis par la victime. Qualifiée d'infraction de comportement, l'infraction formelle est « *celle que la loi définit comme un comportement (...) de nature à porter atteinte à un intérêt protégé* »²²⁶⁵, ou « *un comportement qui pourrait avoir pour effet de produire le résultat redouté mais sans se préoccuper de la survenance réelle de ce résultat.* »²²⁶⁶. Le choix de l'infraction formelle, très présente en droit pénal du travail, renvoie dans le cas de violation d'une règle de sécurité, à un mouvement général de prévention et de répression, qui tend à empêcher les chefs d'entreprise d'enfreindre de telles règles et se place ainsi, dans le cadre des valeurs humaines protégées²²⁶⁷, à savoir, la vie du travailleur. Le législateur permet donc de sanctionner le harcèlement moral, avant même que les conséquences dommageables ne se fassent sentir sur la victime. Ainsi, l'incrimination « *sacrifie l'exigence probatoire et réduit considérablement l'exigence de causalité entre les agissements et la dégradation redoutée* »²²⁶⁸.

677. Le dédale d'éléments permettant au juge - quel que soit la branche du droit dans laquelle on se situe - de caractériser le harcèlement moral, n'est en tout état de cause, pas sans susciter nombre d'écueils, d'autant que l'imprécision des termes, génère une quête perpétuelle de sens, induisant inévitablement une certaine forme d'insécurité juridique pour la victime.

²²⁶² R. Merle, A. Vitu, *Traité de droit criminel : problèmes généraux de la science criminelle ; droit pénal général*, éd. Cujas, 1997, t. 1, p. 649, n° 514.

²²⁶³ D. Hennebelle, *La place de l'infraction formelle en droit pénal du travail : regard d'un travailliste*, Dr. soc. 2001. 935.

²²⁶⁴ O. Dodard, *droit pénal du travail*, Masson, 1980 p. 29 n°5. Dans le même sens, v. J.-P. Marty, *Les délits matériels*, Rev. sc. crim. 82, p. 41.

²²⁶⁵ J.-H. Robert, *Droit pénal général*, PUF, 1999, 4ème éd., p. 208. p 201.

²²⁶⁶ M. Puech, *Droit pénal général*, Litec, 1988, p. 216, n° 602.

²²⁶⁷ A. Coeuret et E. Fortis, *La place du droit pénal dans le droit du travail*, Rev. sc. crim. 2000, p. 27.

²²⁶⁸ P. Mistretta, *Harcèlement*, Rep. pen. prec.

678. En présence de harcèlement sexuel, on note un énoncé de conséquences plus restrictif, mais malgré tout sujet à nombre d'interprétations

§II. Des conséquences davantage ciblées en présence de harcèlement sexuel

679. En matière de harcèlement sexuel, sans affirmer que la tâche probatoire sera plus aisée pour la victime, le législateur s'est attaché dans la définition du phénomène, à cadrer davantage les conséquences induites par de tels actes, qu'il s'agisse de la conception entendue *stricto sensu* (A) ou du harcèlement sexuel assimilé (B).

680. Un tel choix est-il pour autant synonyme d'œuvre simplificatrice ?

681. L'exégèse du texte permet d'en douter.

A. Les conséquences du harcèlement stricto sensu

682. Qu'il s'agisse de « *propos ou comportement à connotation sexuelle* » (a), ou bien d'une atteinte à la dignité de la victime, ou encore de la création d'une situation globalement néfaste (b), le juge doit se prononcer sur une grande diversité d'actes lorsqu'il doit qualifier des actes de harcèlement sexuel, entendu dans son acception stricte. Pour autant, le détail du texte apporte, dans le même temps, un certain flou, participant à complexifier l'analyse à laquelle le juge devra nécessairement se livrer.

a. Des propos ou comportements à connotation sexuelle

683. Avant l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2012²²⁶⁹, le législateur usait du terme « *agissement* », afin de déterminer quelle pouvait être la typologie d'actes susceptibles d'entrer dans une telle acception. Avec la loi de 2012, sont désormais mentionnés, des « *propos ou comportements* », expression qui permet, *in fine*, de faire entrer dans l'incrimination du harcèlement sexuel, pléthore d'agissements, susceptibles de s'exprimer « *physiquement, verbalement ou non verbalement* »²²⁷⁰. Peuvent donc constituer des « *propos ou comportements* », tout aussi bien des paroles déplacées, des attitudes, des manières d'être ou d'agir, des gestes à caractère sexuel²²⁷¹, voire des ouvrages ou articles, à caractère ou contenu sexuel déposés sur

²²⁶⁹ Loi n° 2012-954, du 6 août 2012, *relative au harcèlement sexuel*, *prec.*

²²⁷⁰ Directive n°2006/54/CE, *relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail*, art. 2, § 1er, d., V. auss. Cass. crim. 18 nov. 2015, n° 14-85.591., Cass. crim. 17 oct. 2012, n°12-80.619.

²²⁷¹ CAA Versailles, 15 mars 2011, n°09VE03940.

le bureau d'une plaignante²²⁷² ou encore des courriers ou courriels²²⁷³, le législateur n'ayant pas, à bon escient, énuméré limitativement ces actes.

684.Face à la perversité dont peut faire preuve l'auteur de harcèlement, il convenait de ne pas entrer dans un inventaire à la *Prévert*, lequel aurait eu comme inconvénient majeur, de pousser ledit auteur dans une imagination encore plus fertile et perfide. Pour autant, le texte pose un certain nombre de conditions, parmi lesquelles se trouve la notion d'actes à « *connotation sexuelle* ». Permettant de circonscrire la définition établie et, par voie de conséquence, la caractérisation du harcèlement sexuel, la nouvelle définition ainsi posée permet également de ne pas assimiler le harcèlement sexuel au harcèlement moral, ou bien à d'autres délits pénaux. De plus, le terme « *connotation* », renvoie à la « *[v]aleur que prend quelque chose en plus de sa signification première* »²²⁷⁴, ce qui permet de considérer qu'entrent, dans la définition du harcèlement sexuel, à la fois des actes dont la signification première n'est pas sexuelle, mais également des actes ayant une telle signification²²⁷⁵. Ainsi, des photos envoyées, un comportement ou une attitude, pourront dans un sens second, véhiculer une représentation sexuelle²²⁷⁶, alors que d'autres, renverront directement et de manière explicite à un acte d'une telle nature²²⁷⁷. Il en sera ainsi, à titre d'illustration, de propos déplacés et impudiques²²⁷⁸, ou bien d'attouchements, de contacts physiques imposés²²⁷⁹ ou de gestes obscènes²²⁸⁰. L'usage de nouvelles technologies est également une terre d'élection des agissements à connotation sexuelle, notamment, l'envoi de messages électroniques hors du temps et du lieu travail²²⁸¹, ou de courriels échangés entre un supérieur hiérarchique et une subordonnée fragile psychologiquement²²⁸², ou encore, lorsqu'un salarié choque « *la pudeur de plusieurs collègues de sexe féminin et d'une stagiaire en leur tenant des propos ou en leur adressant des messages électroniques inconvenants, en les invitant à regarder sur son ordinateur des films ou images à caractère pornographique et en ayant des gestes déplacés* »²²⁸³. En tout état de cause, dès lors que le juge a à examiner la connotation sexuelle des « *propos ou comportement* », il devra se livrer à une appréciation objective et *in concreto*, et ce, en tenant compte du contexte²²⁸⁴ dans lequel de tels actes ont été commis, indépendamment du ressenti

²²⁷² Cass. crim. 13 déc. 2017, n°17-80.563.

²²⁷³ Cass. crim. 18 nov. 2015, n°14-85.591.

²²⁷⁴ *Dictionnaire de français*, Larousse.

²²⁷⁵ P. Adam, *Harcèlement sexuel – Notion juridique de harcèlement sexuel*, Rep. trav. oct. 2019.

²²⁷⁶ CA. Rennes, 2 fév. 2018, RG n° 15/08030., CA. Aix-en-Provence, 20 avr. 2018, RG n°16/09523., CA. Colmar, 15 janv. 2019, RG n°17/04560.

²²⁷⁷ CA. Grenoble, 6 sept. 2018, RG n°16/00435., CA. Amiens, 20 déc. 2018, RG n°16/01448., Cass. soc. 15 nov. 2017, n°16-19.036., Cass. crim. 26 avr. 2017, n°16-83.934.

²²⁷⁸ CA. Grenoble, 12 mars 2019, RG n°16/01957., CA. Grenoble, 12 févr. 2019, RG n°15/04895.

²²⁷⁹ CA. Aix-en-Provence, 20 avr. 2018, RG n°16/09523.

²²⁸⁰ Cass. crim. 26 avr. 2017, n°16-83.934.

²²⁸¹ Cass. soc. 19 oct. 2011, n° 09-72.672, D. 2011. 2661 ; *ibid.* 2012. 901, obs. P. Lokiec et J. Porta.

²²⁸² Cass. soc. 1er déc. 2015, n° 14-17.701.

²²⁸³ Cass. soc. 9 fév. 2010, n° 08-44.632.

²²⁸⁴ V. CA. Grenoble, 3 mars 2004, RG n°2001/04355 : ici les propos obscènes tenus par le salarié, « *faites-moi une pipe sous le bureau* », ne caractérise pas un harcèlement sexuel n'ayant pas été prononcés dans un contexte de harcèlement sexuel, (ce qui a été établi par l'enquête pénale), mais étaient destinés bien maladroitement à marquer l'agacement du salarié relativement à l'attitude des secrétaires des médecins du travail concernant un problème professionnel.

de la victime présumée²²⁸⁵. C'est d'ailleurs ce que consacre une décision récente, par laquelle les juges du Quai de l'Horloge confirment l'analyse opérée par les juges du fond, ayant relevé des comportements à connotation sexuelle de « *la lecture des messages électroniques échangés [avec l'une des victimes] et [qui] ne laiss[ait] planer aucune ambiguïté sur [ses] intentions* »²²⁸⁶. Dans cette espèce, la connotation sexuelle des actes est entendue de manière objective, et non pas eu égard au ressenti propre des plaignantes ou même du prévenu. Ainsi, des propos grossiers, qui empruntent explicitement au registre sexuel, pourront, *in fine*, n'avoir aucune véritable signification sexuelle²²⁸⁷, tout en présentant néanmoins un caractère fautif²²⁸⁸.

685. Il est avéré, tel que déjà souligné, que la répétition des actes participera à la qualification de harcèlement sexuel d'ambiance, « *[l]a condition de répétition des actes, inhérente à la notion même de harcèlement, et qui existe dans d'autres délits comme les menaces, exige[ant] simplement que les faits aient été commis à au moins deux reprises. Elle n'impose pas qu'un délai minimum sépare les actes commis, ces actes pouvant être répétés dans un très court laps de temps.* »²²⁸⁹. Aussi, « *[i]l suffit que les comportements revêtent une connotation sexuelle, ce qui n'exige donc pas qu'ils présentent un caractère explicitement et directement sexuel* »²²⁹⁰.

686. Une complexité supplémentaire est ajoutée avec la loi du 3 août 2018, renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes²²⁹¹, consacrant pénalement la notion de harcèlement « *sexiste* » correspondant à tout « *propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste* »²²⁹². L'article 20 de la loi du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, avait déjà, dès cette date, inséré au sein du code du travail un nouvel article L. 1142-2-1, - dont les dispositions étaient issues de la loi du 27 mai 2008²²⁹³ - interdisant « *tout agissement lié à un motif de discrimination* ». Le nouvel article du code du travail, dispose que « *[n]ul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet*

²²⁸⁵ Cass. soc. 10 juill. 2013, n°12-11.787 : ici le juge considère que ne présente pas un caractère sexuel les actes s'inscrivant « *dans le cadre de relations de familiarité réciproques avec la personne qui s'en plaignait* ».

²²⁸⁶ Cass. crim., 18 nov. 2015, n° 14-85.591.

²²⁸⁷ V. CA. Colmar, 15 déc. 2005, RG n°2004/05135 : le fait, pour un collègue de travail, d'avoir posé la main sur le flanc ou le bas des côtes, voire sur les épaules de l'apprenti, pour éviter une bousculade dans la cuisine, ne caractérise pas, par ce seul geste, un harcèlement sexuel.

²²⁸⁸ V. CA. Limoges, 7 fév. 2006, RG n°2005/00837 : « *Si tu ne baises pas ta femme tous les soirs, je vais te montrer, je vais au lit avec toi pour te montrer que je suis un homme* », CA. Douai, 30 sept. 2003, RG n°1999/00210 : « *De toute façon, tu ne peux rien faire, tu te la mets bien profond dans le cul* », CA. Montpellier, 7 janv. 1998, RG n°1995/01534 : « *Au lieu de nous casser les couilles, vous feriez mieux de nous aider* ».

²²⁸⁹ *Ibid.*

²²⁹⁰ Circulaire CRIM 2012 -15 / E8 - 07.08.2012, 7 août 2012, de *Présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel*.

²²⁹¹ Loi , n° 2018-703 du 3 août 2018, *renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes*, JO 5 août 2018 n°0179.

²²⁹² C. pen. art. 222-33.

²²⁹³ Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 *portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations*, JO n°0123 du 28 mai 2008.

ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Par définition, un agissement sexiste a pour objet, un comportement basé sur le genre sexuel de la personne qu'il vise, alors que le harcèlement sexuel se réfère, pour sa part, à un autre champ, celui de la sexualité, de l'attraction, de la satisfaction, ou de l'obsession sexuelle. Il correspond également, à « *tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* »²²⁹⁴. L'acte sexiste confine donc davantage, au processus discriminatoire qu'au harcèlement. Généralement, l'agissement sexiste est susceptible de générer une simple sanction disciplinaire. Avec l'adoption du nouveau texte et la consécration du harcèlement sexiste au sein du code pénal, un tel acte entre, de fait, dans le giron des infractions pénales sanctionnées. Pour autant, le code du travail continue de définir les agissements sexistes au sein de l'article L. 1142-2-1, alors que ce même code²²⁹⁵ ainsi que la loi *Le Pors*, - dans leurs dispositions applicables au harcèlement - n'avaient pas jusqu'à il y a peu intégré la notion d'agissements sexiste. Néanmoins, sur ce point, on doit à la loi du 2 août 2021²²⁹⁶, l'instauration d'une forme d'harmonisation mais uniquement envisagée au sein du code du travail. On se retrouve donc avec une superposition de règles, qui, pour certaines, s'imbriquent et pour d'autres se chevauchent, ajoutant confusion et insécurité juridique pour la victime, mais aussi pour l'auteur des faits et complexifiant le travail des juges amenés à qualifier les actes qui leurs sont soumis. D'autant que l'acception d'actes à connotation sexiste, demeure encore incertaine et peut regrouper des attitudes ou des agissements de nature discriminatoire en raison du sexe de la personne à qui ils sont destinés. Si « *le caractère répété des agissements constatés [doit] impérativement conduire à poursuivre les faits sous la qualification de harcèlement* »²²⁹⁷, une telle condition n'est pas, à elle seule suffisante, pour faire entrer dans la qualification de harcèlement, un acte sexiste. Ce point est d'autant plus vrai, qu'à la lecture du « *kit pour agir contre le sexisme* » daté de 2016²²⁹⁸ à destination de l'employeur, sont distingués les agissements sexistes, d'autres formes d'agissements parmi lesquels se trouve le harcèlement. Enfin s'agissant du texte d'août 2021 on peut également rester dubitatif et circonspect sur l'intérêt d'avoir, dans ce texte, procédé à une identification des auteurs de harcèlement s'agissant de la pluralité d'auteurs, alors que les textes applicables au harcèlement ne le font pas, et que par définition les agissements peuvent émaner d'une pluralité d'auteurs, complices ou coauteurs.

²²⁹⁴V. C. trav., art. L. 1142-2-1 ; Loi n° 83-634, 13 juill. 1983, prec. art. 6, bis ; Circulaire CPAF1805157C du 9 mars 2018 *relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique*.

²²⁹⁵C. trav., art. L. 1153-1.

²²⁹⁶Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, pour renforcer la prévention en santé au travail, JO n°0178 du 3 août 2021. V. aussi. *Une proposition de loi prévoit de transposer l'ANI sur la santé au travail*, Lamy, liaisons sociales quotidien, l'actualité n°18214, 4 janv. 2021 ; *La proposition de loi Lecocq pour renforcer la prévention*, Lamy, liaisons sociales quotidien, Le dossier juridique n°18, 28 janv. 2021.

²²⁹⁷Circulaire CRIM 2018-14 du 3 sept. 2018, BOMJ n°2018-09, 28 sept. 2018.

²²⁹⁸Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP), *Kit pour agir contre le sexisme, Trois outils pour le monde du travail*, 2016.

687. D'aucuns considèrent alors que « [l]e champ couvert par les agissements à connotation sexiste devrait, logiquement, être plus vaste. En pratique, il appartiendra aux juges de préciser ce que recouvre cette locution – comment faire plus vaste que « tout agissement » ? »²²⁹⁹, pour regretter enfin « cette absence de précision et l'insécurité juridique qu'elle induit ». En effet, la dissymétrie ainsi créée entre les comportements réprimés par le code pénal et ceux qui le sont par le code du travail ou la loi *Le Pors*, ne sont pas sans générer des confusions. Un tel risque est accentué par la définition donnée récemment par l'Organisation Internationale du Travail, qui considère que « l'expression « violence et harcèlement fondés sur le genre » s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel. »²³⁰⁰. Aussi, peut-on s'interroger sur le véritable but d'un tel ajout. Ne relève-t-il pas davantage de l'effet d'annonce, de l'objectif politique, plus que de celui social et juridique ?

688. Aussi, ces ajouts et modifications permanentes, successives et partielles, sans harmonisation globale des textes, ou refonte totale des éléments de caractérisation, ne font qu'alourdir une appréhension du phénomène de harcèlement sexuel déjà bien complexe. Ce mode opératoire, dont le législateur est depuis plusieurs années maintenant coutumier et qui consiste à adopter quasi systématiquement une posture réactionnelle et non anticipatrice, n'est pas sans poser problème dans la problématique du harcèlement au travail.

b. Une atteinte à la dignité, par des actes dégradants ou humiliants

689. L'article L. 1153-1 du code du travail précise que le harcèlement sexuel peut être « constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ». La notion de dignité est une notion vaste, au prisme large²³⁰¹, d'aucuns allant jusqu'à affirmer qu'elle est « au droit ce que le trésor des templiers est à la fiction historique : pleine de mystères, d'intrigues et de rebondissements ! »²³⁰². Pour autant, le législateur, a, en matière de harcèlement, fait de l'atteinte à la dignité du travailleur une des conséquences possibles de tels actes, participant à leur caractérisation. On peut donc valablement penser que toute forme de traitements inhumains ou dégradants, d'humiliation proférée à l'encontre du travailleur, pris en sa qualité d'être humain permettra de caractériser un harcèlement sexuel, en tant qu'atteinte à sa dignité.

²²⁹⁹ A. Casado, « On fait du symbole, mais pas uniquement » ... ou pas. *Brèves observations sur la loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes*, BJT nov. 2018, n° 110 p. 7, p. 190.

²³⁰⁰ OIT, convention du 21 juin 2019, art. 1 b.

²³⁰¹ D. Viriot-Barrial, *Dignité de la personne humaine*, Rep. pen., oct. 2019.

²³⁰² M. Bahouala, *Dignité humaine et référé-liberté font-ils bon ou remue-ménage ?* AJCT 2019. 557.

690. A contrario du harcèlement moral, le concept de dignité est circonscrit à des actes ayant un « caractère dégradant ou humiliant ». Il va donc s'agir de « *propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes, tels que des paroles ou écrits répétés constituant des provocations, injures ou diffamations, même non publiques, commises en raison du sexe ou de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime. Il peut évidemment s'agir de comportements homophobes ou dirigés contre des personnes transsexuelles ou transgenres.* »²³⁰³. En consacrant l'atteinte à la dignité du salarié ou de l'agent comme une des conséquences possibles de l'acte de harcèlement sexuel, le législateur décide de sanctionner un comportement portant nécessairement atteinte à la liberté sexuelle inhérente à la dignité de tout être humain. En cas de harcèlement sexuel, la victime est réduite à l'état de chose, transformée en objet de convoitise sexuelle et totalement asservie. Une telle acception, se place en continuité de la définition donnée par le droit de l'Union européenne, lequel fait une référence très claire à la valeur dignité, comme fondement de l'incrimination²³⁰⁴. Sous l'empire de l'ancien texte²³⁰⁵, le juge usait déjà de la notion de dignité comme conséquence des comportements reprochés, alors même que le texte était silencieux sur un tel résultat²³⁰⁶. Aujourd'hui et dans la continuité de leur jurisprudence, les juges se livreront à une appréciation *in concreto* des actes à connotation sexuelle imposés au salarié, lesquels pourront porter atteinte à sa dignité, par leur caractère dégradant ou offensant. Seront notamment pris en compte dans le cadre de cette appréciation, une situation personnelle difficile²³⁰⁷, ou un état de fragilité préexistant²³⁰⁸.

691. En droit de la fonction publique est seulement affirmé que « *[l]es agissements de harcèlement portent gravement atteinte à la dignité humaine.* »²³⁰⁹ et que « *[l]e respect des droits et libertés fondamentaux de la personne impose aux employeurs des trois fonctions publiques un devoir absolu de sanctionner et de prévenir de tels agissements* »²³¹⁰. Si les écrits de « droit souple » permettent d'apporter une forme d'explication de texte sur ces dispositions, force est de constater que juridiquement, elle n'apporte pas un éclairage aussi étayé que celui apporté en matière judiciaire.

692. Autre conséquence possible, des « *propos ou comportements à connotation sexuelle* », la création d'une situation « *intimidante, hostile ou offensante* », dont l'insertion est faite, aussi bien dans le code pénal que le code du travail, ou la loi *Le Pors*, est construite sur le mode alternatif avec l'emploi de la conjonction « *soit* ». Ainsi, soit la victime verra sa dignité atteinte par des actes dégradants, ou

²³⁰³ Circulaire CRIM 2012 -15 / E8 - 07.08.2012, 7 août 2012., prec.

²³⁰⁴ Directive n° 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil, 23 sept. 2002, prec. Ce texte définit le harcèlement sexuel comme la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

²³⁰⁵ Loi n°2002-73, du 17 janv. 2002, prec.

²³⁰⁶ Cass. crim. 17 mars 2004, n°03-81.800.

²³⁰⁷ CAA. Versailles, 1er juill. 2014, n°13VE01680.

²³⁰⁸ CAA Versailles, 13 mars 2014, n°12VE3012., CAA Marseille, 14 fév. 2006, n°02MA02364.

²³⁰⁹ Circulaire n° SE1 2014-1, 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique - NOR : RDFS1407012C.

²³¹⁰ *Ibid.*

humiliants, soit elle sera sous le coup d'une situation intimidante, hostile ou offensante. De même, la situation n'a pas à être tout à la fois, intimidante, hostile et offensante, chacune de ces situations étant susceptible, à elle seule, de générer un harcèlement.

693. La directive européenne du 5 juillet 2006²³¹¹, prône une définition plus édulcorée de cette notion, le harcèlement sexuel y étant décrit comme une « *situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* »²³¹². En intégrant dans la notion d'atteinte à la dignité, l'ensemble des situations, - ce que le législateur français, a, de son côté, souhaité scinder et distinguer -, le droit européen semble, pour sa part, en simplifier quelque peu l'appréhension. Afin de clarifier le propos du législateur, la circulaire de 2012²³¹³ ajoute que le harcèlement sexuel, correspondrait « *aux cas dans lesquels, même si le comportement ne porte pas en lui-même atteinte à la dignité, a pour conséquence de rendre insupportable les conditions de travail* ». Ce texte, site ainsi le cas d'« *une personne [qui] importune quotidiennement son ou sa collègue, en lui adressant sans cesse à cette fin des messages ou des objets à connotation sexuelle, alors que ce dernier ou cette dernière lui a demandé de cesser ce comportement* »²³¹⁴. D'aucuns estiment, à juste titre, que le choix fait par le droit français d'opérer une « *distinction bien artificielle* »²³¹⁵, est difficile à comprendre, tout en reconnaissant l'absence de conséquence juridique majeure. Il n'en demeure pas moins que l'énumération ainsi faite par le législateur, laisse à penser que les faits reprochés doivent avoir eu un impact conséquent sur la victime. Certains conjecturent cet inventaire, en imaginant que « *la situation intimidante évoquée doit inspirer à la victime la crainte et la menace d'un événement susceptible de lui faire renoncer à sa liberté sexuelle* »²³¹⁶, alors que « *la situation hostile renv[er]rait davantage à l'hypothèse où la victime subit des agressions sans pour autant réaliser des agressions sexuelles au sens des articles 222-22 et suivants du code pénal.*»²³¹⁷, et celle offensante ferait « *référence aux cas dans lesquels le harceleur blesse la victime dans son honneur et sa réputation en tenant par exemple des propos injurieux, grossiers et obscènes.* »²³¹⁸. En tout état de cause, l'ensemble de ces termes sont autant de conséquences que le travailleur, public ou privé, est susceptible de subir et *in fine*, autant d'agissements que le juge devra analyser et qualifier afin de déterminer s'il s'agit ou non, d'un harcèlement sexuel. Pour cela, ce dernier devra se livrer à une tentative d'objectivation des situations qui lui sont soumises, conformément au principe

²³¹¹ Directive 2006/54/CE, 5 juill. 2006 *relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)*, art. 2, § 1er, d., JOUE 26 juill. 2006, L 204/23.

²³¹² *Ibid.*

²³¹³ Circulaire CRIM 2012 -15 / E8 - 07.08.2012, 7 août 2012., prec.

²³¹⁴ *Ibid.*

²³¹⁵ P. Adam, *Harcèlement sexuel – Notion juridique de harcèlement sexuel*, prec.

²³¹⁶ P. Mistretta, *Harcèlement.*, Rep. pen, prec..

²³¹⁷ *Ibid.*

²³¹⁸ *Ibid.*

suivant lequel « *tandis que les règles juridiques ont un caractère général et abstrait, les situations juridiques ont, elles, un caractère individuel et concret* »²³¹⁹.

694. Le harcèlement, dit « assimilé », jouit, pour sa part, d'une définition plus complexe.

B. Les conséquences du harcèlement sexuel assimilé

695. En consacrant un harcèlement sexuel, qualifié par les textes d'« *assimilé* »²³²⁰, le législateur entend permettre à la victime de faire condamner « *toute forme de pression grave* » (a), pouvant s'avérer être non répétée et exercée « *dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle* » (b).

a. La notion de « pression grave »

696. Le fait de concevoir le harcèlement sexuel en le liant à des pressions, a, avant l'adoption de la loi de 2012 fait l'objet de multiples critiques²³²¹, d'aucuns voyant dans le texte alors applicable un écrit « *rédigé dans un souci d'autoprotection des intérêts masculins* »²³²². Pour autant, le texte alors applicable n'a pas manqué de susciter de nombreux émois au sein d'une partie de la doctrine²³²³, certains estimant que « *le législateur en apportant ce complément de définition afin de dispenser les victimes de démontrer une répétition lorsqu'elles sont confrontées à une pression grave pour obtenir des relations sexuelles, aboutit en réalité à créer une infraction permettant une déqualification de la tentative de viol.* ». Ainsi, « *[e]n application de cette définition, un employeur qui menace sa salariée de la licencier si elle n'accepte pas de coucher avec lui sera ainsi susceptible d'être poursuivi pour l'infraction de harcèlement sexuel, alors même qu'il profite ni plus ni moins de sa position et de son autorité pour contraindre la salariée à avoir des relations sexuelles non consenties. Tout à chacun appréciera la volonté affirmée du législateur de lutter contre le droit de cuissage dans l'entreprise* »²³²⁴.

697. Qualifiée de situation « *dans lesquelles une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie :- Soit d'un avantage recherché par cette dernière, comme l'obtention d'un emploi, l'obtention d'une augmentation, l'obtention d'un contrat de bail, la réussite à un examen...- Soit de l'assurance*

²³¹⁹ P. Roubier, *Droits subjectifs et situations juridiques* : Dalloz, 1963.

²³²⁰ V. par ex. C. trav. art. L. 1153-1.

²³²¹ M-A. Moreau, *À propos de l'abus d'autorité en matière sexuelle*, Dr. soc. 1993. 115, spéc. p. 117.

²³²² C. Le Magueresse, *Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle...*, in *Le Monde*, 15 janv. 2000.

²³²³ Ph. Conte, *Une nouvelle fleur de légistique : le crime en boutons. À propos de la nouvelle définition du harcèlement sexuel*, JCP 2002. Actu. 1381.

²³²⁴ M. Beckers, *La lutte contre le harcèlement sexuel dans l'entreprise : d'un dispositif muselant à des protections vacillantes*, RDT 2018. 15.

*qu'elle évitera une situation particulièrement dommageable, telle qu'un licenciement ou une mutation dans un emploi non désiré, une augmentation significative du montant d'un loyer payé au noir, un redoublement lors des études... »*²³²⁵, la définition ainsi fournie par la loi de 2012, élargit le concept de harcèlement sexuel et permet ainsi d'appréhender le « *chantage sexuel* »²³²⁶, consistant en des « *ordres, menaces, contraintes et pressions graves accomplis dans le but de contraindre la personne à avoir des relations sexuelles* »²³²⁷. Pour autant, les termes usités par les textes ne sont pas d'une limpidité exemplaire.

698. Durant de nombreuses années, les pressions étaient assimilées par une partie de la doctrine, comme devant nécessairement porter sur un chantage à l'emploi²³²⁸. Or, il est des pressions qui, dans un contexte de harcèlement sexuel, peuvent viser autre chose que l'emploi, la sphère travail étant vaste et le chantage pouvant recouvrir d'autres éléments. Si l'abus d'autorité, autrefois mentionné dans le texte, induisait que le chantage ne pouvait porter que sur l'emploi, la rédaction actuelle du texte, invite à élargir le débat. On doit à la Cour de cassation, des précisions quant à la nature des pressions susceptibles d'être infligées à un travailleur, lesquelles, même commises en dehors du temps de travail, peuvent se rattacher à lui. Tel sera le cas de « *propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées du salarié à l'égard de personnes avec lesquelles l'intéressé était en contact en raison de son travail ne relevaient pas de sa vie personnelle* »²³²⁹, quand bien même ces faits surviendraient en dehors du temps et du lieu de travail. Pour autant, de telles pressions, - fussent-elles graves -, ne sont dans les faits qu'un instrument destiné à permettre l'obtention « *d'actes de nature sexuelle* ». Elles ne sont donc pas une fin, mais un moyen, lequel semble faire écho à l'abus d'autorité, jadis consacré par les textes.

699. Par ailleurs, - et tel que déjà souligné *supra* -, le fait que la pression grave puisse ne pas être répétée, positionne le texte issu de la loi de 2012 dans la continuité des normes européennes ou étrangères, lesquelles consacrent l'acte unique comme susceptible de constituer un harcèlement sexuel. Tel est le cas de la Commission européenne, qui mentionne dans une recommandation adoptée, « *qu'un seul incident de harcèlement peut constituer à lui seul le harcèlement sexuel s'il est suffisamment grave* »²³³⁰, ou de la définition du harcèlement sexuel donnée par les directives européennes, renvoyant à « *un comportement non désiré à connotation sexuelle* »²³³¹. A contre-courant de l'analyse sémantique que l'on peut faire du mot

²³²⁵ Circulaire CRIM 2012 -15 / E8 - 07.08.2012, 7 août 2012., prec.

²³²⁶ Rapp. Sénat, n°619, 27 juin 2012., p. 26.

²³²⁷ *Ibid.*

²³²⁸ C. Roy-Loustaunau, *Le harcèlement sexuel « à la française »*. Comm. de la loi n°92-1179 du 2 nov. 1992, JCP E 1993. 237.

²³²⁹ Cass. soc. 19 oct. 2011, n°09-72.672, D. 2011. 2661 ; D. 2012. 901, obs. P. Lokiec et J. Porta.

²³³⁰ Recommandation n°92/131/CEE du 27 nov. 1991.

²³³¹ Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil, 23 sept. 2002, JOUE n° L 269, 5 oct. 2002 p. 0015 – 0020., Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, 5 juill. 2006, *relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail*, JOUE n° L 204/23, 26 juill. 2006.

harceler²³³², on doit ici à la gravité des actes, l'élément supplantant l'absence de répétition. La Cour de cassation, comme le juge administratif, se sont d'ailleurs positionnés en ce sens²³³³. C'est davantage sur le plan probatoire, que l'absence de répétition pourra poser problème à la victime.

b. La nature de l'acte incriminé : un acte de nature sexuelle

700. S'agissant de l'objectif assigné à la pression exercée sur la potentielle victime, elle doit être faite « dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »²³³⁴. L'acte de nature sexuelle, semble correspondre « à la notion de faveurs sexuelles qui figurait dans l'ancienne définition, mais qu'il n'a pas paru opportun de conserver en raison de son caractère peu respectueux pour la victime »²³³⁵. Sous l'égide de l'ancien texte, le juge judiciaire avait précisé qu'il convenait d'entendre par « faveurs de nature sexuelle », tout acte de nature sexuelle, notamment les simples contacts physiques, destinés à assouvir un fantasme d'ordre sexuel, ou à provoquer le désir sexuel²³³⁶. D'aucuns concluant que « [l]'acte sexuel' n'implique pas autre chose que ce qu'impliquait la 'faveur sexuelle'. »²³³⁷. Ainsi, « [i]l n'est notamment pas exigé que soit recherchée une relation sexuelle. Il peut s'agir de tout acte de nature sexuelle, notamment les simples contacts physiques destinés à assouvir un fantasme d'ordre sexuel, voire à accentuer ou provoquer le désir sexuel. Il est précisé que la finalité peut être réelle ou apparente afin de ne pas exiger la démonstration d'un dol spécial chez l'auteur des faits, parfois délicat à caractériser. »²³³⁸.

701. Devant le juge pénal, l'acte de nature sexuelle englobe tout ce qui peut provoquer une satisfaction érotique, dès lors qu'intervient par exemple un contact physique et des rapports sexuels²³³⁹. Sont donc considérés devant le juge pénal, comme représentant un « acte de nature sexuelle », des attouchements, ou caresses sur les cuisses²³⁴⁰, des mains passées dans le dos²³⁴¹, des propositions sexuelles

²³³² Harceler signifiant : « 1/ provoquer, fatiguer, inquiéter par des attaques répétées et incessantes ; 2/ importuner, tourmenter par des exigences ou des demandes répétées ». V. Dictionnaire de l'Académie Française, en ligne : <http://atilf.atilf.fr/>.

²³³³ Cass. soc. 17 mai 2017, n°15-19.300, D. 2017. 1129 ; Dalloz actualité, 6 juin 2017, obs. Peyronnet ; RJS 8-9/2017, n°547 ; Chron. De jurisprudence de la Cour de cassation P. Flores, F. Salomon et N. Sabotier – D. 2017 ; 1551 ; Rec Dalloz. obs. G. Roujou de Boubée, T. Garé, C. Ginestet, M.-H. Gozzi, S. Mirabail et E. Tricoire – D. 2017. 2501., V. aussi P. Adam, *Harcèlement sexuel : la Cour de cassation voit double (et trouble)*, RDT 2017. 548., CAA Marseille, 26 janv. 2018, n° 16MA04493.

²³³⁴ C. pen. art. 222-23., C. trav. art. L. 1153-1., Loi n°83-634, 13 juill. 1983, prec. art. 6 ter.

²³³⁵ Circulaire du 7 août 2012, préc.

²³³⁶ CA Paris. 18 janv. 1996 ; Gaz. Pal. 1996. 1. 267. Note Katz.

²³³⁷ P. Adam, *Harcèlement sexuel – Notion juridique de harcèlement sexuel*, Rep. trav. prec.

²³³⁸ Circulaire du 7 août 2012, préc.

²³³⁹ V. P. Conte, *Une nouvelle fleur de légistique : le crime en bouton. À propos de la nouvelle définition du harcèlement sexuel*, JCP 2002. act. 320 ; *Invenias disjecti membra criminis : lecture critique de la nouvelle définition du harcèlement sexuel*, prec.

²³⁴⁰ Cass. crim. 17 oct. 2012, n°12-80.619.

²³⁴¹ Cass. crim. 10 mai 2006, n°05-87.653.

accompagnées de menaces, ou gestes déplacés²³⁴², le fait de se « coller » constamment à la victime²³⁴³, d'envoyer des billets dont la connotation sexuelle n'est pas sérieusement discutable²³⁴⁴, le fait de soulever la blouse de la victime, de lui enduire le ventre de crème chantilly et de la lécher²³⁴⁵. À l'inverse, les tentatives d'embrassade ou d'attouchement²³⁴⁶, l'envoi de lettres ou poèmes amoureux²³⁴⁷, les propos douteux, suggestifs, grivois ou grossiers²³⁴⁸, sont analysés par le juge pénal comme étant de simples actes de séduction licites. On doit donc au juge pénal, la production d'éléments de clarification et l'apport d'exemples concrets participant à l'appréhension du phénomène.

702. Le harcèlement sexuel, se distingue ainsi de l'agression sexuelle, en ce qu'« *une différence substantielle sépare le harcèlement de l'agression. Le premier n'est pas un acte de nature sexuelle, n'ayant pour ambition que de l'obtenir, contrairement au second, qui, par l'atteinte physique qui le caractérise, participe d'une sexualité consommée. Des attouchements, des caresses sont plus qu'une atteinte à la pudeur, participant de véritables contacts de nature sexuelle, avec ce qu'ils impliquent d'agression physique incontestable* »²³⁴⁹.

703. Envisagé avec la loi de 2012, de manière beaucoup plus large, le harcèlement sexuel ne se définit plus uniquement, en substance, par l'objectif poursuivi par l'auteur des agissements, excepté dans le cas du harcèlement assimilé, où l'obtention d'actes de nature sexuelle demeure une condition de la caractérisation. Néanmoins, dans la nouvelle acception il n'est pas besoin de parvenir effectivement à un résultat, le harceleur demeurant punissable dès lors qu'il a agi, dans le but réel ou apparent, d'obtenir un acte de nature sexuelle. Il est donc avéré que le législateur a entendu, par l'instauration d'une infraction formelle au sein de la définition du harcèlement sexuel, accroître le mécanisme de protection instauré, au profit de la victime. La liberté sexuelle de la victime se trouve donc, et ce, malgré les zones d'ombres demeurant dans la définition instaurée par le nouveau texte, davantage protégée et consacrée, l'auteur de tels agissements, pouvant être sanctionné indépendamment du résultat obtenu.

²³⁴² Cass. crim. 17 fév. 2010, n°09-84.769.

²³⁴³ Cass. crim. 6 fév. 2002, n°01-83.061.

²³⁴⁴ Cass. crim. 18 janv. 2011, n°10-82.435.

²³⁴⁵ Cass. crim. 11 mai 2010, n°09-84.011.

²³⁴⁶ Cass. crim. 31 mai 2000, n°99-81.042, Bull. crim. n°208.

²³⁴⁷ CA. Versailles, 30 juin 1993, D. 1993. IR 228.

²³⁴⁸ CA. Versailles, 29 nov. 1996 - RSC 1998. 105, obs. Y. Mayaud.

²³⁴⁹ Y. Mayaud, *Du harcèlement sexuel à l'agression sexuelle, ou des enjeux d'une requalification*, RSC 2015. 855., M. Véron, note sous Cass. crim. 10 nov. 2004, n°03-87.986, Dr. pénal 2005, comm. 53., dans le même sens, B. Laperou-Schneider, *L'éclipse du harcèlement sexuel*, Dr. soc. 2012. 714.

704. Si les évolutions législatives successives, ont, pour leur grande majorité, permis d'affiner, d'harmoniser et de simplifier dans une certaine mesure, des textes jusqu'alors obscurs et éparses, elles n'ont pas, pour autant, fourni de définitions d'une limpidité exemplaire.

Au point même, qu'une partie de la doctrine considère que certains des éléments de définition du harcèlement, relèvent du « *paroxysme de l'incertitude conceptuelle* »²³⁵⁰.

Aussi, certains réfléchissent à une nouvelle définition du concept, particulièrement s'agissant du phénomène de harcèlement moral²³⁵¹.

Il est vrai que la diversité et la complexité des agissements harcelants, participe des difficultés que peut rencontrer le législateur dans la traduction juridique d'une telle manifestation.

L'œuvre légistique ainsi requise, n'est pas simple et peut quelquefois se traduire par l'emploi de termes abscons.

Le juge, qu'il soit judiciaire ou administratif, a donc pour tâche de participer à une forme d'éclairage, de contextualisation et de tentative de simplification des formules employées.

²³⁵⁰P. Mistretta, *Harcèlement*, Rep. pen. prec.

²³⁵¹P. Adam, *Pour une nouvelle définition du harcèlement moral au travail*, Droit social 2020. 249.

Chapitre 2. La tentative d'objectivation des juges

705. S'il est un point sur lequel les victimes de harcèlement s'enlisent, c'est celui consistant à démontrer au juge la véracité de leurs allégations.

706. En effet, phénomène avant tout perfide et sournois, le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel tend à se manifester dans l'ombre, à l'abri des regards et avec le moins d'éléments tangibles et probants possibles.

707. S'est donc rapidement posée, la question du régime probatoire dont devait bénéficier la victime en présence de tels actes. S'agissait-il de maintenir le régime probatoire de droit commun, ou était-il nécessaire de faire montre de plus de souplesse dans la démonstration du phénomène, en permettant à la victime d'attester plus aisément des agissements subis ?

708. C'est en s'inspirant du droit européen que le législateur va assouplir le régime probatoire applicable aux différentes formes de harcèlement en droit interne, alors que le juge va, pour sa part, l'adapter à la fois dans la sphère judiciaire (Section 1), mais également administrative (Section 2), laquelle, par une sorte de « mimétisme juridique », va nettement s'inspirer de son homologue judiciaire.

Section 1. Un mode probatoire façonné par les juridictions judiciaires

709. Le juge judiciaire va, une fois de plus, façonner et adapter les textes aux situations concrètes qu'il a à connaître. Devant la complexité du phénomène de harcèlement, tant dans sa manifestation que dans son appréhension, le juge judiciaire va accompagner le mouvement législatif tendant à assouplir le régime probatoire alors applicable.

710. S'inspirant du droit européen, (§I), les textes élaborés par le législateur en droit interne, vont donc jouir d'un polissage jurisprudentiel (§II).

§I. Un mode de preuve juridiquement influencé

711. Le droit européen et les juges européens (A) ont permis au droit interne d'adapter et de moduler le régime probatoire établi aux particularités du harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel (B).

A. L'influence européenne sur le mécanisme de charge de la preuve

712. Ayant fait émerger de véritables principes juridiques innervant l'ensemble du droit national (a), le droit européen a forgé nombre de règles applicables au harcèlement, particulièrement en matière de prévention et de la lutte contre ce phénomène, en les adaptant à celles qu'il avait institué en matière de discrimination, assimilée au phénomène de harcèlement au travail (b).

a. Les principes issus du droit européen, sources d'un régime dérogatoire au droit de la preuve en droit interne

713. Si on trouve au sein de récits philosophiques les origines en droit interne, du principe de l'« égalité des armes »²³⁵², principe consubstantiellement lié à celui du contradictoire, des droits de la défense et de loyauté des débats, on doit à la Cour européenne des droits de l'homme, sa généralisation.

714. La Convention européenne des droits de l'homme détermine le ciment d'un régime probatoire respectueux des droits de la défense. Ainsi, l'article 6 de la Convention, incarne le principe de l'État de droit visant à assurer le bon fonctionnement du système d'administration de la justice. Affirmant l'indispensable interprétation extensive²³⁵³ que ce texte requiert, tant dans son champ d'application, que dans les garanties qu'il confère, la Cour s'attache donc à contrôler que les tribunaux nationaux, n'ont pas commis d'erreurs éventuelles dans l'appréciation qu'ils portent aux faits en cause ou dans leur interprétation du droit interne. Parmi les principes emblématiques de l'État de droit, on trouve celui lié au procès équitable, qui est consubstantiellement lié à un ensemble de garanties, dont le droit pour les parties de jouir d'un procès tenu dans un délai raisonnable, conformément aux dispositions de l'article 6 §1, lequel dispose que « [t]oute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial ». La Cour précise également qu'un tel droit « implique que toute partie à une action civile et a fortiori à une action pénale, doit avoir une possibilité raisonnable d'exposer sa cause au tribunal dans des conditions qui ne la désavantagent pas d'une manière appréciable par rapport à la partie adverse. »²³⁵⁴. Ainsi, on trouve dans le principe de l'« égalité des armes »²³⁵⁵, auquel la Cour européenne des droits de l'homme a donné sa pleine mesure²³⁵⁶, notamment en s'appuyant sur les articles 14 et 15 de la Convention²³⁵⁷, la notion d'« égalité des

²³⁵²B. Oppetit, *Philosophie du droit* ; Dalloz, 1999, p. 117.

²³⁵³CEDH 17 janv. 1970, *Delcourt c/ Belgique*, n° 2689/65, § 25.

²³⁵⁴CEDH 30 juin 1959, *Szwabowicz c. Suède*, req. n° 434/58.

²³⁵⁵V. not. CEDH, gr. ch., 23 mai 2016, *Avotiņš c/ Lettonie*, n°17502/07, § 119 - CEDH 27 oct. 1993, *DomboBeheer B.V. c/ Pays-Bas*, n°14448/88, § 33. - CEDH 24 nov. 1997, *Werner c/ Autriche*, n°138/1996/757/956, § 63 - CEDH. - CEDH, gr. ch., 7 juin 2001, *Kress c/ France*, n° 39594/98, § 72.

²³⁵⁶CEDH 30 juin 1959, *Szwabowicz c. Suède*, req. n° 434/58, prec, Ann. II, p. 355 ; V. égal., *inter alia*, CEDH, gde ch., 7 juin 2001, *Kress c. France*, req. n° 39594/98, § 72, Rec. CEDH, p. 2001-V ; RTDeur. 2001. 727, note Benoît-Rohmer ; AJDA 2001. 675, note Rolin ; *ibid.* 2002. 9, obs. Chabanol ; D. 2001. Jur. 2619, note Drago ; *ibid.* Chron. 2611, obs. Andriantsimbazovina ; *ibid.* 2003. Chron. 152, obs. Guinchard ; RFDA 2001. 991, note Genevois ; *ibid.* 1000, note Antin et Sudre.

²³⁵⁷CEDH, https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_FRA.pdf.

droits procéduraux »²³⁵⁸. Le droit à un procès équitable l'a conduit à faire montre d'œuvre prétorienne, en développant les notions de principe du contradictoire²³⁵⁹, de droit au silence²³⁶⁰, de motivation des décisions judiciaires²³⁶¹, ou encore de sécurité juridique²³⁶². Il s'agit en substance et pour chaque partie, de disposer d'une possibilité raisonnable de présenter sa cause, dans des conditions qui ne la désavantagent pas par rapport à l'autre.

715.Plus particulièrement, elle a façonné le droit de la preuve, par un accueil relativement large des modes de preuves apportées par les parties. En effet, la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH), au nom du principe de l'égalité des armes²³⁶³, milite en faveur d'un recul de l'exigence de loyauté de la preuve, dans les cas où le plaideur ne peut correctement défendre judiciairement ses intérêts. Ainsi, en pareille situation, elle prône l'accueil des pièces susceptibles d'entrer « en collision » avec certains droits fondamentaux de la partie adverse. Conformément au principe de l'égalité des armes, elle affirme que ce concept « implique alors l'obligation d'offrir à chaque partie une possibilité raisonnable de présenter sa cause - y compris ses preuves – dans des conditions qui ne la placent pas dans une situation de net désavantage par rapport à son adversaire »²³⁶⁴. Il s'agit donc, pour des instances dans le cadre desquelles les victimes sont souvent confrontées à une absence de preuve tangible - comme cela est le cas en présence de harcèlement au travail -, de tendre vers une forme d'égalité entre les parties, en permettant au juge de recevoir des preuves qui seraient normalement jugées « déloyales ». Ainsi en présence de harcèlement, des enregistrements réalisés par la victime à l'insu de l'auteur des actes incriminés permettraient, devant le juge du travail, ou le juge administratif, de démontrer de tels agissements, et à tout le moins, fourniraient un commencement de preuve, alimentant un faisceau d'indices, laissant présumer l'existence d'un harcèlement. Si en droit interne, les avis sont partagés et mitigés²³⁶⁵ sur ce point, on doit au défenseur des droits²³⁶⁶ une recommandation tendant à explorer et approfondir la question de la recevabilité des enregistrements clandestins, demeurant parfois la seule manière, pour les victimes de pouvoir démontrer la réalité de ce qu'elles allèguent.

²³⁵⁸ L. Cadiet, J. Normand et S. Amrani Mekki, *Théorie générale du procès*, 2e éd., 2013, PUF, n° 43, p. 166.

²³⁵⁹ V. not. CEDH 19 déc. 1989, *Kamasinski c/ Autriche*, n°9783/82, § 102 - CEDH 20 fév. 1996, *Lobo Machado c/ Portugal*, n°15764/89, § 31. -, CEDH 6 juin 2000, *Morel c/ France*, n°34130/96, § 27. - CEDH 26 juin 1993, *Ruiz-Mateos c/ Espagne*, n°12952/87, § 63 - CEDH 5 sept. 2013, *Čepek c/ République tchèque*, n°9815/10, § 45.

²³⁶⁰ V. not. CEDH 8 fév. 1996, *John Murray c/ Royaume-Uni*, n°18731/91, § 45. - CEDH, gr. ch., 11 juill. 2006, *Jalloh c/ Allemagne*, n°54810/00, § 100. - CEDH, gr. ch., 10 mars 2009, *Bykov c/ Russie*, n°4378/02, § 92.

²³⁶¹ V. not. CEDH 16 déc. 1992, *Hadjianastassiou c/ Grèce*, n°12945/87, § 33 - CEDH 16 fév. 2012, *Tourisme d'affaires c/ France*, n°17814/10, § 25. - CEDH 19 avr. 1994, *Van de Hurk c/ Pays-Bas*, n°16034/90, § 59.

²³⁶² V. not. CEDH 5 oct. 2017, *Mazzeo c/ Italie*, n°32269/09, § 36 - CEDH, gr. ch., 20 oct. 2011, *NejdetŞahin et PerihanŞahin c/ Turquie*, n°13279/05, § 56.

²³⁶³ CEDH, 27 oct. 1993, *Dombobeeher c/ Pays-Bas*, n°14448/88.

²³⁶⁴ CEDH, 23 oct. 1996, *Enkerl c/ Suisse* n°7748/91.

²³⁶⁵ M. Beckers, *La licéité des enregistrements clandestins en matière de harcèlement sexuel*, SSL 2015, n° 1680, p. 9. – C. Wolmark, *La preuve en droit du travail – Essai de synthèse*, Dr. ouvrier 2014. 284.

²³⁶⁶ Défenseur des droits, avis n° 18-03 du 25 janv. 2018.

716. De plus, la Cour européenne des droits de l'homme a précisé dès 1997, dans une affaire de responsabilité hospitalière portée devant la juridiction administrative française, que si « [l]a convention ne réglemente pas le régime des preuves en tant que tel... »²³⁶⁷, il s'avère que « [l]a Cour a ...pour tâche de rechercher si une procédure considérée dans son ensemble, y compris la manière dont la preuve a été administrée, a revêtu le caractère équitable voulu par l'art. 6 §1 ». Elle en a donc déduit une méconnaissance de ce caractère « équitable », dans le fait que des parties « n'eurent pas la possibilité de commenter efficacement l'élément de preuve essentiel »²³⁶⁸. De même, la CEDH se montre favorable à un partage de la charge de la preuve entre les parties. Ainsi, elle applique un tel partage aux fins de l'administration de la preuve, dans le cadre des griefs mettant en cause la violation des droits de l'homme. Elle tend à adopter une approche globale dans l'appréciation des éléments de preuve disponibles, considérant que « [l]a preuve peut résulter d'un faisceau d'indices, ou de présomptions non réfutées, suffisamment graves, précis et concordants. En outre, le degré de conviction nécessaire pour parvenir à une conclusion particulière et, à cet égard, la répartition de la charge de la preuve sont intrinsèquement liés à la spécificité des faits, à la nature de l'allégation formulée et au droit conventionnel en jeu. »²³⁶⁹. Un tel positionnement de la Cour, nettement favorable à la partie lésée, donc ici à la victime de harcèlement, a contribué à influencer le sens et l'approche qu'ont les juges français de l'administration de la preuve en présence de tels actes.

717. On doit également à la conceptualisation européenne de la notion de harcèlement, des avancées en matière probatoire et une orientation ayant largement contribué aux évolutions de notre droit en ce domaine.

b. Le régime probatoire européen portant sur l'acte discriminant appliqué au harcèlement

718. L'Union européenne conçoit le harcèlement comme une forme de discrimination. C'est donc à travers cette notion qu'elle a forgé un droit de la preuve particulier, ayant largement participé aux changements opérés en droit interne. Avec la directive du 15 décembre 1997²³⁷⁰, l'Union européenne précise que « la Cour de justice des Communautés européennes a affirmé en conséquence que l'aménagement des règles concernant la charge de la preuve s'impose dès qu'il existe une apparence de discrimination, et que, dans les cas où cette situation se

²³⁶⁷ CEDH 18 mars 1997, *Mantovanelli c/ France*, AJDA 1997. 173, note H. Muscat ; RTD civ. 1997. 1006, obs. J.-P. Marguénaud et J. Raynard., V. aussi. CEDH 12 mai 2000, *Kahn c/ Royaume-Uni*, n°35394/97, § 34 s.,

²³⁶⁸ CEDH 18 mars 1997, *Mantovanelli c/ France*, prec.

²³⁶⁹ V. not. CEDH, 6 juill. 2005, *Natchova et autres c. Bulgarie [GC]*, nos 43577/98 et 43579/98, § 147. – CEDH, 13 déc. 2005, *Timichev c/ Russie*, nos 55762/00 et 55974/00, § 39. – CEDH, 13 nov. 2007 *D.H. et autres c. République tchèque [GC]*, n° 57325/00, § 178.

²³⁷⁰ Directive 97/80/CE, 15 déc. 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, JOCE n° L 014 du 20 janv. 1998 p. 0006 – 0008.

vérifie, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement requiert que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse »²³⁷¹. Est donc proclamé au sein de l'article 4 dudit texte, le principe suivant lequel « [l]es États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. »²³⁷². « La présente directive n'empêch[ant] pas les États membres d'imposer un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse. »²³⁷³. Le juge de l'Union, conscient de la grande subjectivité qui caractérise certains actes, parmi lesquels figure le harcèlement, et lucide sur la difficulté pour la victime, d'établir la preuve de tels agissements, a convenu qu'il était nécessaire d'ériger un mode probatoire *ad hoc*. Ainsi est affirmé le fait que « l'aménagement des règles concernant la charge de la preuve s'impose dès qu'il existe une présomption de discrimination et, dans les cas où cette situation se vérifie, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement requiert que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse. Toutefois, il n'incombe pas à la partie défenderesse de prouver que la partie demanderesse appartient à une religion donnée, possède des convictions données, présente un handicap donné, est d'un âge donné ou d'une orientation sexuelle donnée »²³⁷⁴.

719. Comme le souligne très justement le juge communautaire, « [l]a difficulté d'apporter la preuve d'un harcèlement est inhérente à la nature et au mode opératoire de ce type de comportement. Une décision administrative visant à établir la réalité d'allégations de harcèlement, prise à l'issue d'une procédure d'enquête, reposera ainsi toujours, au moins dans une certaine mesure, sur des opinions ou des appréciations portant sur des aspects de la vie privée des personnes concernées. Dans ces conditions, le respect des règles de procédure encadrant le processus décisionnel revêt une importance particulière. »²³⁷⁵. Désireux d'assurer une protection optimale des droits fondamentaux, parmi lesquels se trouve le droit de la défense, le juge de l'Union européenne s'est prononcé favorablement sur un partage de la charge de la preuve²³⁷⁶. Ainsi, une telle redistribution de la charge probatoire entre les parties, va s'illustrer en matière de discrimination. En effet, reconnaissant une présomption de discrimination en raison des difficultés pour réunir les preuves permettant d'établir de tels actes, la Cour, considère qu'il appartient à l'employeur ou au législateur national de prouver l'absence de discrimination en cas d'existence d'une situation inique²³⁷⁷.

²³⁷¹ *Ibid.*

²³⁷² *Ibid.*

²³⁷³ *Ibid.*

²³⁷⁴ Directive 2000/78/CE, Cons. 27 nov. 2000, JOUE n° L 303 du 02/12/2000 p. 0016 – 0022. Art. 31.

²³⁷⁵ CJUE, 21 nov. 2018, aff. C-558/17 P, *OZ c/Banque européenne d'investissement (BEI)*, concl. avocat général.

²³⁷⁶ Trib. UE, 13 sept. 2013, aff. T-592/11, *Anbouba c/ Conseil*.

²³⁷⁷ CJCE, 26 juin 2001, aff. C-381/99, *Brunnhofner* : Rec. CJCE 2001, I, p. 4961.

720. Se fondant sur le principe de non-discrimination contenu dans les traités²³⁷⁸, ainsi que sur les directives prises dans ce domaine²³⁷⁹, elle a su développer à travers ses décisions, une conception stricte du principe d'égalité. C'est dans ce cadre qu'elle a affirmé, en matière de discriminations, qu'il appartient à l'employeur de prouver qu'il n'existe pas de discrimination, en cas de présomption d'une situation créant ou maintenant, une situation possiblement discriminatoire, comme cela peut être le cas en matière de rémunération²³⁸⁰. De même, dans sa décision *Enderby* du 27 octobre 1993²³⁸¹, la Cour de Justice des communautés européennes (CJCE), après avoir rappelé que « *la charge de prouver l'existence d'une discrimination de rémunération fondée sur le sexe incombe en principe au travailleur qui, s'estimant victime d'une telle discrimination, engage une action juridictionnelle contre son employeur* »²³⁸², précise qu'il ressort de sa jurisprudence, « *que la charge de la preuve peut être déplacée lorsque cela s'avère nécessaire pour ne pas priver les travailleurs victimes de discrimination apparente de tout moyen efficace de faire respecter le principe de l'égalité des rémunérations* » et en conclut que « *dans une situation de discrimination apparente, c'est à l'employeur de démontrer qu'il existe des raisons objectives à la différence de rémunération constatée* »²³⁸³.

721. Une telle orientation de la part de l'Union européenne et surtout de son juge, va innover le droit français et plus particulièrement le droit du travail, lequel va développer, en présence de harcèlement, un mode probatoire particulier.

B. Une preuve affinée en droit interne

722. Si la preuve d'agissements constitutifs de harcèlement est fondamentale pour le juge dans la détermination de son intime conviction, elle constitue également le point sensible auquel est confrontée la victime, qui se trouve trop souvent, en proie à un déficit d'éléments tangibles.

²³⁷⁸Traité de Rome, 25 mars 1957, art. 119, repris à l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, 2012/C 326/01, JOUE n° C 326 du 26 oct. 2012 p. 0001 – 0390, qui dispose que « *Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur* » et article 8 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne selon lequel : « *Pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes* ». V. aussi. Art. 23 de la *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui protège l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines*, 7 déc. 2000, 2000/C 364/01, JOUE 18 dec. 2000, C 364/1.

²³⁷⁹Directive 76/207/CEE 9 fév. 1976 du Conseil, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail., Directive 2006/54/CE 5 juill. 2006 du Parlement européen et du Conseil, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

²³⁸⁰CJCE, 31 mars 1981, aff. C-96/80, *Jenkins* : Rec. CJCE 1981, p. 911.

²³⁸¹CJCE, 27 oct. 1993, n° C-127/92, *Enderby (Mme) c/ Frenchay Health Authority*, AJDA 1994. 698, chron. H. Chavrier, E. Honorat et P. Pouzoulet ; D. 1994. 301, obs. M.-T. Lanquetin.

²³⁸²*Ibid.*

²³⁸³*Ibid.*

723. Conscient des difficultés rencontrées par la victime de harcèlement et encouragé par la prise de position européenne en ce domaine, le législateur français a, dans un premier temps fait évoluer le mode probatoire jusqu' alors adopté en la matière (a).

724. Le juge judiciaire va alors lui emboîter le pas, en offrant aux juges du fond une véritable explication de texte, de laquelle découlera un véritable *modus operandi* à destination de l'ensemble des juges ayant à connaître et à examiner de tels agissements (b).

a. Des adaptations législatives nécessaires

725. En 1992, aucun aménagement spécifique des règles de preuve du harcèlement sexuel, n'avait été envisagé par le législateur. Il en était de même du harcèlement moral contenu au sein des textes l'ayant consacré. Il s'agissait alors, pour le salarié se prétendant victime d'agissements de harcèlement dans sa sphère professionnelle, d'en rapporter la preuve par tout moyen. *De facto*, le régime ainsi établi faisait reposer sur la victime, l'intégralité de la charge d'une preuve, quasi toujours manquante.

726. Le régime de droit commun alors applicable, manifestant certaines limites et conscient de la nécessité de faciliter la preuve du harcèlement moral ou sexuel, le législateur va, sur le modèle du régime probatoire spécifique instauré en droit communautaire, envisager que le salarié « *présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement* »²³⁸⁴. Il ajoute alors qu' « *[a]u vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces 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 forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles* »²³⁸⁵. Or, et alors que l'évolution législative se montre rassurante pour la victime, le 12 janvier 2002 le Conseil constitutionnel tempère les nouvelles règles ainsi posées, en affirmant que « *les règles de preuve plus favorables à la partie demanderesse instaurées par les dispositions critiquées ne sauraient dispenser celle-ci d'établir la matérialité des éléments de fait précis et concordants qu'elle présente au soutien de l'allégation selon laquelle la décision prise à son égard [...] procéderait d'un harcèlement moral ou sexuel au travail ; qu'ainsi, la partie défenderesse sera mise en mesure de s'expliquer sur les agissements qui lui sont reprochés et de prouver que sa décision est motivée, [...] par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement* »²³⁸⁶, - étant entendu qu' « *en cas de doute, il appartiendra au juge, pour forger sa conviction, d'ordonner toutes mesures d'instruction utiles à la résolution du litige ; que, sous ces strictes réserves d'interprétation, les articles 158 et 169 ne méconnaissent pas le principe*

²³⁸⁴ C. trav. art. L. 122-52, devenu art. L. 1154-1 issu de la loi n° 2002-73, du 17 janv. 2002, de modernisation sociale, JO 18 janv. 2002 p. 1008.

²³⁸⁵ *Ibid.*

²³⁸⁶ Décis. Cons. const. n°2001-455 du 12 janv. 2002.

constitutionnel du respect des droits de la défense »²³⁸⁷ -. Ce régime instauré prêtait le flanc à nombre de critiques, certains considérant qu'en « *inversant la charge de la preuve, [il fait] du bon père de famille prudent et avisé, un présumé fautif, voire délinquant, s'il ne peut démontrer, face à ces reproches sans véritable preuve, qu'il n'a rien fait de tel* »²³⁸⁸ ou bien affirmant, que ce texte, en « *portant atteinte à la présomption d'innocence* » illustre « *la haine de l'entreprise* »²³⁸⁹.

727. Ainsi, le 3 janvier 2003, dans le cadre de la loi portant relance de la négociation en matière de licenciement économique²³⁹⁰, le législateur modifie l'article L. 1154-1 du code du travail²³⁹¹, afin de tenir compte des remarques formulées par le Conseil, le salarié devant désormais établir « *des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement* ». Plus exigeant²³⁹², un tel système probatoire est justifié par la nécessité d'assurer une plus grande sécurité au sein de l'entreprise. Or, l'exigence probatoire se faisant plus précise, elle devient également dans le même temps plus astreignante pour la victime, laquelle doit apporter au juge non plus seulement des « éléments de fait », mais « établir des faits ». Certains ajoutent que la loi de modernisation sociale « *se voulait favorable au salarié en cas de litige prud'homal.* »²³⁹³, soulignant en cela que le mode probatoire alors instauré par la loi du 3 janvier 2003, obligeait le salarié, à « *établir la matérialité des éléments de fait précis et concordants qu'il présente au soutien de ses allégations (par le biais de témoignages, de certificats médicaux, d'attestations, etc.)* »²³⁹⁴, et qu'ainsi, « *[l]obligation probatoire à sa charge est incontestablement alourdie* »²³⁹⁵. D'autres, au contraire, arguant que « *[l]e changement de formule [ne] conduit (...) [pas] à alourdir l'obligation qui pèse sur le salarié* »²³⁹⁶.

728. De nouveau transformé avec la loi du 21 janvier 2008²³⁹⁷, l'article L. 1154-1 conserve la notion d' « établissement de faits », suivant la formule : « *[l]orsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.* ». Or, poursuivant les changements de caps et de lignes directrices, la loi du 8 août 2016²³⁹⁸, va opérer un retour aux « sources » dans

²³⁸⁷ *Ibid.*

²³⁸⁸ J.-E. Ray, *Harcèlements immoraux*, Liaisons sociales Magazine, mai 2002, p. 56.

²³⁸⁹ J.-M. Fourgous, AN, *compte rendu analytique officiel*, Session ordinaire 2002-2003, 3e séance, 5 déc. 2002.

²³⁹⁰ Loi n° 2003-6, du 3 janvier 2003, JO 4 janvier 2003 p. 255.

²³⁹¹ C. trav. anc. Art. L. 122-52.

²³⁹² A. Gournac, rapp. Sénat, n°92, sur la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 (N° Lexbase : L9374A8P). Introduit en première lecture par l'Assemblée Nationale, et avec l'accord du Gouvernement, « *visant à [...] rééquilibrer la charge de la preuve et prévenir ainsi certains recours manifestement abusifs* ».

²³⁹³ C. Lelorgne- Ingelaere, *Partage de la charge de la preuve en matière de harcèlement moral*, note ss. Cass. soc. 9 oct. 2007, JCP S 2007. 1937.

²³⁹⁴ *Ibid.*

²³⁹⁵ *Ibid.*

²³⁹⁶ P. Adam, *Harcèlement moral*, *Rep. trav. prec.*

²³⁹⁷ Loi n° 2008-67, du 21 janv. 2008, *ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail*, JO 22 janv. 2008. p. 1122.

²³⁹⁸ Loi n°2016-1088 du 8 août 2016, *relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*, dite « *Loi El Khomri* », JO n°0184, 9 août 2016.

le mode de preuve usité, en reprenant le régime probatoire envisagé *ab initio*, en 2002. En effet, le salarié doit désormais « *présente[r] des éléments de fait laissant supposer* » le harcèlement. Pour ce faire, l'article L. 1154-1 du code du travail précise désormais, que « *lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces 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 forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles* ».

729. *In fine*, l'objectif poursuivi par le législateur est celui de créer un régime probatoire commun aux discriminations et aux harcèlements, avec en toile de fond, la volonté de renforcer les droits des victimes de harcèlement. En effet, a été souligné qu' « *au cours des procédures sociales pour harcèlement sexuel, les employeurs arguent de cette différence de rédaction pour faire valoir la nécessité de rapporter des preuves directes du harcèlement sexuel (« les faits »), là où les victimes d'autres discriminations n'auraient qu'à établir un faisceau de présomptions composé de preuves indirectes (« les éléments de faits »), alors même que l'intention du législateur européen était précisément que les salariés n'aient pas à rapporter une preuve complète.* », et d'ajouter qu' « *[o]utre le fait que cette différence n'apparaît pas justifiée dans la mesure où le harcèlement sexuel n'est pas plus simple à prouver qu'une différence de traitement discriminatoire, elle est aussi illégale selon cette association, en ce qu'elle constitue notamment une violation du principe d'équivalence* »²³⁹⁹.

730. Allègement de la charge de la preuve²⁴⁰⁰ pour certains, ou *statut quo ante*, la question demeure. Pour Monsieur Christophe Sirugue, « *établir les faits renvoie à une démonstration et va au-delà de la simple présentation, ce qui bien évidemment amoindrit les chances du plaignant de voir sa plainte aboutir car il est généralement très difficile d'apporter des preuves tangibles et directes dans les cas de harcèlement* »²⁴⁰¹. En tout état de cause, ce mode probatoire calqué sur celui mis en œuvre en matière discriminatoire, induira pour la victime d'actes de harcèlement, l'indéfectible nécessité de fournir au juge, suffisamment d'éléments permettant de forger sa conviction. Là est tout le cœur d'un système, dans lequel la victime doit se livrer à des démonstrations et argumentaires dans le cadre desquels elle a trop souvent tendance à se perdre, confrontée aux multiples difficultés dans l'établissement de la véracité des faits invoqués.

731. Aussi, le juge judiciaire a-t-il fait œuvre prétorienne, aux fins d'affiner et de préciser les éléments probatoires attendus de la victime de harcèlement.

²³⁹⁹ Rapp. inf. AN n° 3629, 5 avr. 2016, p. 105 et 106.

²⁴⁰⁰ C. Sirugue, Rapp. A. N, 7 avr. 2016, n°3675, « *Établir les faits renvoie à une démonstration et va au-delà de la simple présentation, ce qui bien évidemment amoindrit les chances du plaignant de voir sa plainte aboutir car il est généralement très difficile d'apporter des preuves tangibles et directes dans les cas de harcèlement.* ».

²⁴⁰¹ Rapp. Sénat n° 661, J.-B. Lemoyne, J.-M. Gabouty et M. Forissier, 1er juin 2016.

b. Les apports du juge judiciaire dans le dispositif probatoire

732. L'appréciation des faits, relève par essence des juges du fond, le juge de cassation n'examinant, pour sa part, que le droit. Pour autant et afin d'harmoniser l'appréciation des juges du premier degré, dans les éléments de preuve portés devant eux, les juges du Quai de l'Horloge ont fourni, au gré de leurs décisions, une sorte de « mode d'emploi » à destination du juge, en matière d'analyse et d'appréciation qu'il convient de porter aux faits de harcèlement au travail. Une telle méthode, va permettre ainsi aux juges du fond d'appréhender avec davantage de pertinence et de précision les éléments de preuve présentés par la victime et ainsi déterminer s'ils sont constitutifs d'un harcèlement.

733. Au gré des fluctuations jurisprudentielles inhérentes au contrôle de la qualification du harcèlement par les juges du fond, la Cour va, dans le cadre de quatre arrêts du 24 septembre 2008, tout en reprenant la main sur le contrôle de la qualification du harcèlement moral, préciser aux juges du fond, que les faits analysés dans le cadre des instances pendantes devant eux, doivent l'être « *dans leur ensemble* »²⁴⁰². Elle leur indique qu'un examen attentif de chaque fait de l'espèce doit être opéré, aucun de ceux portés à sa connaissance ne pouvant être écartés²⁴⁰³, tout en précisant que lesdits faits doivent être appréhendés et interprétés dans leur ensemble, chacun d'eux étant examiné à la lumière des autres²⁴⁰⁴. La Cour établit pose un cadre général dans lequel les juges doivent s'inscrire lorsqu'ils ont à connaître de faits susceptibles d'être qualifiés de harcèlement au travail. Par une formule classique, les juges du Quai de l'Horloge, précisent alors que le salarié établit « *la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement* »²⁴⁰⁵. Ce n'est donc que dans le cas où les éléments produits par la victime fournissent une présomption suffisante, que l'employeur devra apporter des « faits négatifs », lesquels seront alors appréciés par les juges du fond. Plus récemment, la Cour de Cassation est venue affirmer que « *le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont*

²⁴⁰² Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-45.747 et n° 06-45.794 ; Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-45.579 ; Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-43.504 ; Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-46.517 ; JCP S 2008, 1537, note C. Leborgne-Ingelaere, 1^{re} à 4^e esp.

²⁴⁰³ Cass. soc., 13 janv. 2016, n° 14-10.824., Cass. soc., 18 mars 2016, n° 14-18.621., Cass. soc., 5 fév. 2014, n° 12-28.819., Cass. soc., 13 nov. 2013, n° 12-15.694 .

²⁴⁰⁴ Cass. soc., 24 sept. 2014, n° 13-12.073., Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-18.329.

²⁴⁰⁵ Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-42.766 ; JCP S 2011, 1152, note C. Leborgne-Ingelaere., Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-27.766, JCP S 2012, 1462, note C. Leborgne-Ingelaere.

étrangers à tout harcèlement »²⁴⁰⁶, la Haute juridiction confirmant la souveraineté des juges du fond sur ce point, lesquels sont chargés d'examiner le faisceau d'éléments portés à leur connaissance²⁴⁰⁷. Cet ensemble d'indices que le juge doit examiner dans le cadre de son office, lui permet dans l'appréciation *in concreto* à laquelle il se livre, de forger son intime conviction. Les éléments de contextes sont, à ce niveau, d'une grande importance et permettent au juge d'affiner son analyse²⁴⁰⁸.

734. Par ailleurs, le juge judiciaire va également définir les éléments de preuves pouvant être accueillis devant lui. S'il est constant que nul ne peut se constituer de preuve à soi-même, le juge judiciaire accueillera, *a contrario*, des témoignages permettant de corroborer ou d'annihiler les allégations de la victime²⁴⁰⁹. Néanmoins, de tels témoignages ne trouveront force probante, qu'autant qu'ils sont précis et objectifs²⁴¹⁰, mais également circonstanciés²⁴¹¹. Devant également présenter des garanties d'impartialité²⁴¹², il importe que les éléments de preuves apportés par les éventuels témoins, doivent avoir été nécessairement constatés en propre²⁴¹³. L'employeur, lequel peut également avoir recours au procédé du témoignage, se verra appliquer les mêmes règles et impératifs. Il lui est d'ailleurs très souvent plus facile de produire, à son bénéfice, de telles preuves, les salariés pouvant sous le coup d'une pression et d'une crainte de représailles, lui fournir ce qu'il requiert. En cela, une fois de plus et malgré les avancées conférées par les textes et la jurisprudence dans le régime probatoire institué, des inégalités demeurent et persistent entre victime et employeur. Par ailleurs, le juge accueillera une grande variété de preuves, tels que des mails²⁴¹⁴, écrits, textos²⁴¹⁵, susceptibles de l'éclairer dans l'appréciation des faits de l'espèce. Pour autant, si compte tenu du fait que « *des comportements tels que ceux décrits par l'intéressé se manifestent rarement de façon ostensible et en présence de tiers, mais s'expriment au contraire plus volontiers à la faveur de situation d'isolement qui en sont le terreau et le fruit* »²⁴¹⁶, il semble évident qu'un tel constat peut inciter la victime à produire des éléments de preuves déloyaux, tels que des enregistrements réalisés à l'insu de l'auteur des faits. Or, suivant toute vraisemblance, le juge civil ne les accueillera

²⁴⁰⁶ Cass. soc., 8 juin 2016, n° 14-13.418; JCP S 2016, 1262, note C. Leborgne-Ingelaere.

²⁴⁰⁷ Cass. soc., 2 mars 2011, n° 09-42367.

²⁴⁰⁸ CA. Toulouse, 18 janv. 2002, RG n° 2001/01140., CA. Paris, 6 oct. 1995, Dr. ouvrier 1997. 82., CA. Toulouse, 5 mai 1995, RG n°1994/02117., CA. Toulouse, 29 mai 1998, RG n°1996/03276., Cass. soc. 16 mai 2012, n°10-10.623.

²⁴⁰⁹ Cass. soc. 5 nov. 2015, n°14-14.683., Cass. soc. 1er juill. 2015, n°14-13.457., Cass. soc. 16 juin 2015, n°13-27.974.,

²⁴¹⁰ Cass. crim. 23 janv. 2018, n°16-87.579., Cass. soc. 15 mai 2008, n° 07-41.831., CA. Douai, 29 mars 2019, RG n° 18/013748., CA. Douai, 30 nov. 2016, RG n°15/981.

²⁴¹¹ Cass. soc. 31 mars 2010, no08-45.470.

²⁴¹² CA. Besançon, 27 déc. 2016, RG n°15/1974., CA. Toulouse, 23 août 2007, RG n°05/06507., CA. Montpellier, 14 nov. 2007, RG n°07/01588.

²⁴¹³ Cass. soc. 21 juin 2011, ° 09-72.466.

²⁴¹⁴ CA. Amiens, 20 mars 2019, RG n°16/02394.

²⁴¹⁵ Cass. soc. 23 mai 2007, n°06-43.209.

²⁴¹⁶ CA. Douai, 29 mars 2013, RG n°12/01187.

pas, contrairement à son homologue criminel²⁴¹⁷. En effet, En droit du travail est clairement posé le principe de loyauté de la preuve. Une exigence de morale, de droiture, induisant l'absence de toute tricherie dans le mode de production de preuve est donc requis²⁴¹⁸. Une telle exigence recouvre également, les modes d'obtention des preuves²⁴¹⁹, lesquels doivent être exempts de toute forme de tricherie. Ainsi, une preuve obtenue clandestinement n'est pas susceptible d'être accueillie devant le juge du travail²⁴²⁰. Or, en droit pénal et alors même que le principe de loyauté dans la recherche des preuves est affirmé, - lequel interdit par principe à celui administrant la preuve l'utilisation de procédés déloyaux et toute forme de ruse ou stratagème²⁴²¹, - le juge pénal admet certains modes de preuves, pouvant être considérés comme prohibés, devant le juge civil. En effet, le juge pénal affirme que « *les juges répressifs ne peuvent écarter les moyens de preuve produits par les parties au seul motif qu'ils auraient été obtenus de façon illicite ou déloyale. Il leur appartient seulement, en application de l'article 427 du code de procédure pénale, d'en apprécier la valeur probante* »²⁴²². De facto, un enregistrement téléphonique « *dès lors que cet enregistrement ne constituait que l'un des éléments probatoires laissés à l'appréciation souveraine des juges* », peut valablement être pris en compte dans les éléments présentés par les parties²⁴²³. Le juge pénal a même admis, qu'un enregistrement pouvait se trouver « *justifié par la nécessité de rapporter la preuve des faits dont il était victime et de répondre, pour les besoins de sa défense, aux accusations de violences qui lui étaient imputées* »²⁴²⁴. La chambre criminelle de la Cour de Cassation, arguant également qu'« *aucune disposition légale ne permet aux juges répressifs d'écarter des moyens de preuve remis par un particulier aux services d'enquête au seul motif qu'ils auraient été obtenus de manière illicite ou déloyale et qu'il appartient seulement, en application de l'article 427 du code de procédure pénale, d'en apprécier la valeur probante, après les avoir soumis à la discussion contradictoire* »²⁴²⁵. Faisant récemment preuve de plus de souplesse, la chambre sociale semble alléger ses exigences probatoires et tend à se rapprocher de l'acceptation donnée par le juge pénal à la notion de loyauté de la preuve. En effet,

²⁴¹⁷Cass. soc. 23 mai 2012, n°10-23.521., Cass. soc. 23 mai 2007, n°06-43.209., contra, Cass. crim. 27 janv. 2010, n°09-83.395., Cass. crim. 31 janv. 2012, n°11-85.464.

²⁴¹⁸B. De Lamy, *De la loyauté en procédure pénale. Brèves remarques sur l'application des règles de la chevalerie à la procédure pénale*, in Mélanges J. Pradel, 2006, Cujas, p. 97, spéc. p. 98-99.

²⁴¹⁹P. Bouzat, *La loyauté dans la recherche des preuves*, in Mélanges L. Huguency, 1964, Sirey, p. 172. – A. Leborgne, *L'impact de la loyauté sur la manifestation de la vérité ou le double visage d'un grand principe*, RTD civ. 1996. 535., Y. Perrocheau, *Les fluctuations du principe de loyauté dans la recherche des preuves*, LPA 2002, n°99, p. 6.

²⁴²⁰Cass. soc. 20 nov. 1991, n° 88-43.120, Bull. civ. V, n° 519 ; D. 1992. 73, concl. Y. Chauvy ; Dr. soc. 1992. 28, rapp. P. Waquet ; RTD civ. 1992. 365, obs. J. Hauser ; RTD civ. 1992. 418, obs. P.-Y. Gautier.

²⁴²¹V. not. C. Ambroise-Casterot, *La preuve : une question de loyauté ?* AJ pénal 2005. 261., J. Pradel, A. Varinard, *Les grands arrêts de la procédure pénale*, t. 2, 7e éd., 2011, Dalloz, . 2, p. 206 s.

²⁴²²Cass. crim. 26 avr. 1987, Bull. crim. 173., Cass. crim. 11 fév. 1992, Bull. crim. n°66, n°91-86.067., Cass. crim. 23 juill. 1992, n° 92-82.721, Bull. crim. n° 274 ; D. 1993. Somm. 206, obs. Pradel., Cass. crim. 6 avr. 1993, n° 93-80.184, JCP E 1993. I. 22144, note Rassat. Cass. crim. 6 avr. 1994, n° 93-82.717, Bull. crim. n° 136.

²⁴²³Cass. crim. 13 oct. 2004, nos 03-81.763, 00-86.727, 00-86.726, 01-83.943, 01-83.945 et 01-83.944, AJ pénal 2004. 451, obs. Enderlin.

²⁴²⁴Cass. crim. 31 janv. 2007, n° 06-82.383.

²⁴²⁵Cass. crim. 27 janv. 2010, n° 09-83.395., Cass. crim. 17 févr. 2010, n°09-81.736.

par une décision en date du 17 mars 2021²⁴²⁶ elle précise qu'« une *enquête effectuée au sein d'une entreprise à la suite de la dénonciation de faits de harcèlement moral n'est pas soumise aux dispositions de l'article L. 1222-4 du code du travail et ne constitue pas une preuve déloyale comme issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié* », au risque de porter atteinte au principe d'égalité des armes. D'aucuns voient, au contraire, dans l'absence d'avertissement de la salariée sur l'enquête menée « *une mesure visant à protéger la santé et la sécurité des travailleurs déjà éprouvés par le harcèlement* »²⁴²⁷. On note néanmoins, que peu de temps avant cette décision, une autre décision avait déjà conféré à l'employeur davantage de souplesse dans le recueil de preuves destinées à justifier une rupture du contrat de travail d'une salariée. Dans cette affaire, le juge reconnaît au visa des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales que « *le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie privée à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi* ».

735. Il semble donc, qu'en matière d'accueil d'éléments de preuves, le juge social soit enclin à permettre au salarié victime d'établir plus facilement les éléments allégués, faisant ici aussi œuvre facilitatrice.

§II.L'analyse des preuves par le juge judiciaire : entre préservation des intérêts de la victime et instabilités jurisprudentielles.

736.« *[L]es organisations féministes ont attiré l'attention sur la situation difficile de la victime tenue d'établir les faits de harcèlement, l'intention qui les animait, son refus [ou sa défaillance], les mesures de rétorsion, le lien de cause à effet entre les pressions et les représailles, le préjudice enfin* »²⁴²⁸.

737. Face à un tel constat, le juge s'est efforcé de déterminer tout à la fois, un *modus operandi*, ainsi que la ligne directrice nécessaire à l'exercice de son office et à destination des juges du fond (A). Mais il va dans le même temps fragiliser cet édifice, par une inconstance jurisprudentielle en lien avec le degré de juridiction

²⁴²⁶Cass. soc. 17 mars 2021, n°18-25.597, M. Peyronnet, D. 30 mars 2021. V. égal. D. 2020. 2383, note C. Golhen ; ibid. 2312, obs. S. Vernac et Y. Ferkane ; ibid. 2021. 207, obs. J.-D. Bretzner et A. Aynès ; JA 2021, n° 632, p. 38, étude M. Julien et J.-F. Paulin ; Dr. soc. 2021. 14, étude P. Adam ; RDT 2020. 753, obs. T. Kahn dit Cohen ; ibid. 764, obs. C. Lhomond ; Dalloz IP/IT 2021. 56, obs. G. Haas et M. Torelli ; Légipresse 2020. 528 et les obs. ; ibid. 2021. 57, étude G. Loiseau ; 25 nov. 2020, n° 17-19.523, D. 2021. 117, note G. Loiseau ; Dr. soc. 2021. 21, étude N. Trassoudaine-Verger ; ibid. 170, étude R. Salomon ; RDT 2021. 199, obs. S. Mraouahi

²⁴²⁷M. Peyronnet, D. 30 mars 2021, prec.

²⁴²⁸C. Roy-Loustaunau, *Le harcèlement sexuel « à la française »*. Commentaire de la loi n°92-1179 du 2 novembre 1992, JCP E 1993. 237, spéc. p. 194.

compétent dans l'examen et l'appréciation des éléments de faits constituant susceptibles d'établir un harcèlement (B).

A.L'office du juge judiciaire dans l'appréciation de la preuve : l'instabilité jurisprudentielle

738.La Cour de cassation, a, au gré de ses décisions, donné, puis repris aux juges du fond, l'appréciation des éléments de faits inhérents aux actes de harcèlement (a).

739.Or, devant faire face à de nombreuses critiques, elle va, par un ultime - mais peut-être pas dernier – revirement de jurisprudence, redonner aux juges du fond la plénitude de leur office (b).

a.« [d]es éléments de faits » laissés à l'appréciation des juges du fond

740.Dans le cadre d'un arrêt de principe, la Haute juridiction affirme dès 2004, que les éléments de fait relatifs à l'imputation du harcèlement, relèvent de l'appréciation souveraine des juges du fond²⁴²⁹. Abandonnant à ces derniers l'appréciation souveraine des faits susceptibles de caractériser un harcèlement, la Cour réaffirme ce principe dans le cadre de son rapport rendu la même année, précisant qu'« *il n'appartient qu'aux juges du fond d'apprécier souverainement si les faits qu'ils constatent sont constitutifs d'un harcèlement moral, la Cour de cassation n'exerçant dans ce domaine qu'un contrôle de la motivation au regard de l'article 455 du Code de procédure civile* »²⁴³⁰. Un tel positionnement avait néanmoins été adopté bien plus tôt, en présence de harcèlement sexuel²⁴³¹. A cette période, l'absence de contrôle par la Cour de cassation en ce domaine était régulièrement rappelée. A ce titre, une décision du 23 novembre 2005 précisait que « *les juges du fond apprécient souverainement l'existence d'un harcèlement moral* »²⁴³². De même, une décision du 25 juin 2008, affirmait que l'appréciation souveraine par les juges du fond de l'existence d'un harcèlement moral ne relevait pas du contrôle de la Cour de cassation²⁴³³. La constance était donc de mise au sein de la Haute juridiction judiciaire, la Cour de cassation opérant classiquement un contrôle de motivation des décisions qui lui étaient déférées, par les juges du fond. Dans ce cadre, elle avait,

²⁴²⁹ Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 04-41.008. – Dans le même sens, Cass. soc., 26 mai 2004, n° 02-44.686.

²⁴³⁰ Rapp. C. cass. 2004 : Doc. fr., 2005, p. 215., J.-Y. Frouin, *Sur le contrôle par la Cour de cassation de la qualification juridique de harcèlement moral*, RJS 10/2005, p. 671.

²⁴³¹ Cass. soc., 9 avril 1998, n° 96-44.214, inédit (N° Lexbase : A2395CQR).

²⁴³² Cass. soc., 23 nov. 2005, n° 04-46.152; JCP S 2006, 1133, note P. Morvan ; Bull. civ. 2005, V, n° 334. – Dans le même sens, Cass. soc., 23 nov. 2005, n° 04-41.649; JCP S 2006, 1133, note P. Morvan.

²⁴³³ Cass. soc., 25 juin 2008, n° 07-41.885., Dans le même sens, Cass. crim., 20 mai 2008, n° 07-86.603., Cass. soc., 11 avr. 2008, n° 07-41.099., Cass. soc., 26 sept. 2007, n° 06-43.029.

par exemple, sanctionné une cour d'appel qui n'avait, selon elle, pas répondu aux conclusions de l'une des parties, laquelle faisait valoir une dégradation de ses conditions de travail et une répercussion des agissements de son employeur sur son état de santé²⁴³⁴. La Cour de cassation ne constituant pas un troisième degré de juridiction, elle se cantonnait ici au pouvoir de censure dévolu par les textes²⁴³⁵.

741.Or, en 2008, par une série de quatre arrêts²⁴³⁶, les juges du Quai de l'Horloge vont inverser cette tendance et décider d'opérer en propre, un contrôle sur la qualification juridique des faits en présence de harcèlement²⁴³⁷. Souhaitant par ce prisme, influencer une sorte d'uniformisation et d'harmonisation²⁴³⁸ dans les décisions rendues, mais également une remise en ordre²⁴³⁹ dans les pratiques usitées par les juges du fond, la Cour dépasse alors le cadre strict de son pouvoir de contrôle. En effet, dès cette date, la chambre sociale de la Cour de cassation va décider de s'inspirer de son homologue, la chambre criminelle, laquelle dès 2005 opérait un contrôle de qualification en matière de harcèlement²⁴⁴⁰. Sur le principe, une telle initiative n'était pas incongrue, la notion de harcèlement étant nouvelle et par essence complexe, - car empreinte de subjectivité -, le juge du droit se devait de prendre la main afin d'interpréter cette notion²⁴⁴¹. D'aucuns, soulignaient d'ailleurs, qu'un tel contrôle « *apparaissait bienvenu dans un souci de cohérence et d'égalité entre les justiciables* »²⁴⁴². D'autant que les enjeux et les conséquences liés à la reconnaissance du harcèlement moral sont lourds, à la fois pour la victime, mais également pour l'auteur des faits. Ainsi, un contrôle de qualification par la Cour de cassation trouvait sa source dans le souci de cohérence et d'égalité de traitement entre les justiciables. Ladite Cour justifiait donc ses choix en concluant, dans son rapport de la même année, que « *les ambiguïtés de certaines décisions postérieures de la chambre sociale et, surtout, la nécessité d'harmoniser sur ce sujet sensible et qui monte en puissance, les solutions souvent disparates des cours d'appel a conduit à entreprendre une réflexion approfondie, à l'occasion de l'étude simultanée de plusieurs pourvois réunis pour une audience « thématique* » »²⁴⁴³. Pour conclure qu'« *[i]l en résulte que désormais, la chambre exercera un contrôle de qualification ce qui aura pour corollaire, qu'elle devra trouver dans les arrêts les motifs nécessaires à lui permettre de contrôler 1) que le salarié a rapporté la preuve de faits, 2) que ces faits qui doivent être appréhendés par le juge dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence du harcèlement allégué.* » D'aucuns

²⁴³⁴ Cass. soc., 4 oct. 2007 n°06-43.105.

²⁴³⁵ CPC, art. 604.

²⁴³⁶ Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-45.747, 06-45.794, 06-45.579 et 06-46.517 ; JCP S 2008, 1537, note C. Leborgne-Ingelaere.

²⁴³⁷ P. Adam, *La chambre sociale de la Cour de cassation exerce son contrôle sur la qualification de harcèlement moral : un revirement, pourquoi pas, pourquoi faire ?* Dr. ouvrier 2008. 545.

²⁴³⁸ Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-45.747, 06-45.794, 06-45.579 et 06-46.517 JCP S 2008, 1537, prec.

²⁴³⁹ Martinet [rapp. de], *Harcèlement moral et contrôle de la Cour de cassation*, SSL 29 sept. 2008, n° 1368, p. 12.

²⁴⁴⁰ Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-86.936; Bull. crim. n° 187 ; Dr. pén. 2005, comm. 157, note M. Véron ; Dr. ouvrier 2006, p. 459 ; JCP G 2005, IV, 2824.

²⁴⁴¹ P. Waquet, *Un contrôle naturel et nécessaire*, SSL, 29 sept. 2008, n°1368.

²⁴⁴² C. Leborgne-Ingelaere, *qualification du harcèlement moral au travail : la liberté contrôlée des juges du fond*, JCP S. 26 juill. 2016, n°29, 1262.

²⁴⁴³ Cass. rapp. 2008, p. 234.

soulignaient ainsi que « désormais, la chambre exercera un contrôle de qualification ce qui aura pour corollaire, qu'elle devra trouver dans les arrêts les motifs nécessaires à lui permettre de contrôler 1) que le salarié a rapporté la preuve de faits, 2) que ces faits qui doivent être appréhendés par le juge dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence du harcèlement allégué »²⁴⁴⁴. Néanmoins, les critiques étaient légion durant cette période, cette reprise en main opérée par les juges du Quai de l'Horloge, laissant présager un motif permettant de « mettre en terre la conception intentionnelle du harcèlement moral alors ciselée par les juges du fond »²⁴⁴⁵. Alors que d'autres qualifiaient ce changement de mouvance jurisprudentielle de « fausse bonne idée »²⁴⁴⁶, d'autant que la frontière entre juge du droit et juge du fond, était ainsi profondément remise en cause.

b.« [d]es éléments de faits » redonnés aux juges du fond

742. Durant l'année 2016, un nouveau revirement de jurisprudence est opéré par la Cour de cassation, laquelle affirme derechef, que « sous réserve d'exercer son office dans les conditions qui précèdent, le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement »²⁴⁴⁷. Par cette décision, la Cour redonne aux juges du fond une pleine compétence, quant à l'appréciation des éléments de faits, susceptibles de constituer la preuve du harcèlement moral invoqué, tout en maintenant « un contrôle sur le strict respect, par les juges du fond, du régime probatoire prévu par la loi »²⁴⁴⁸. Sur ce point, la Cour vérifie que pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, les juges examinent l'ensemble des éléments invoqués par le requérant, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits et appréciant si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens du code du travail. Dans l'affirmative, les juges apprécieront si, *a contrario*, l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement. La Haute juridiction insiste sur l'attention que doivent donner les juges du fond aux « documents médicaux éventuellement produits »²⁴⁴⁹, mais aussi à l'appréciation d'« ensemble des éléments de faits établis par le salarié. »²⁴⁵⁰ à laquelle ils doivent se livrer. Elle invoque

²⁴⁴⁴ P. Adam, *Un contrôle dans quel dessein ?* : SSL 2008, n° 1368, p. 13.

²⁴⁴⁵ P. Adam, *Harcèlement moral et contrôle de qualification. Nouveau régime de « liberté surveillée »*, SSL 2016, n° 1727, p. 5.

²⁴⁴⁶ C. Radé, *La Chambre sociale de la Cour de cassation et le harcèlement : retour à l'employeur !* : Lexbase hebdo, éd. soc, Lettre juridique n° 660, 23 juin 2016.

²⁴⁴⁷ Cass. soc., 8 juin 2016, n° 14-13.418 ; JCP S 2016, 1262, note C. Leborgne-Ingelaere ; RJS 8-9/2016, no 541. – V. aussi Cass. soc. 6 oct. 2017, n° 16-12.743.

²⁴⁴⁸ C. Leborgne-Ingelaere, *qualification du harcèlement moral au travail : la liberté contrôlée des juges du fond*, JCP S. 26 juill. 2016, n° 29, 1262.

²⁴⁴⁹ Cass. soc., 8 juin 2016, n° 14-13.418, prec.

²⁴⁵⁰ *Ibid.* V. M. Blatman, P.-Y. Verkindt, S. Bourgeot, *L'état de santé du salarié* : Liaisons, 3e éd., 2014, spéc., p. 356 et s.

également un pouvoir souverain des juges du fond dans l'appréciation de la qualification des faits pouvant les conduire à la qualification de harcèlement. En effet, « *le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement* »²⁴⁵¹. Ne pouvant constituer un « *troisième degré de juridiction* »²⁴⁵², certains ont alors considéré que « *maintenant que, dans les herbes folles d'une évanescence définition légale du harcèlement moral, le chemin est tracé, il est possible de redonner la main aux juges du fond qui ne risquent plus de s'égarer* »²⁴⁵³. Pour autant, d'aucuns s'interrogent toujours sur les évolutions éventuelles à venir, lesquelles pourraient encore modifier l'état de droit aujourd'hui applicable²⁴⁵⁴.

743. Il est certain que la reprise en main par la Cour de cassation de l'analyse des faits, a participé au mouvement d'harmonisation jurisprudentielle souhaité et qui s'avérait nécessaire. Le juge du droit continue, malgré tout, de porter un regard attentif sur l'analyse opérée par les juges du fond des faits de l'espèce, n'hésitant pas à sanctionner lesdits juges pour défaut de motivation.

744. C'est dans un tel contexte que la Haute juridiction va offrir aux juges du fond un « mode d'emploi », devant leur permettre d'apprécier plus justement les éléments de faits en lien avec des actes de harcèlement et qui leurs sont soumis par les victimes.

B. La méthode dictée par la Chambre sociale

745. Permettant aux juges d'affiner leur appréciation des faits portés devant eux, suivant une méthode établie en trois temps (a), la chambre sociale va se distinguer de son homologue criminel, pour lequel un tel mode opératoire ne trouve pas à s'appliquer (b).

a. La méthode de qualification dessinée par la Chambre sociale

746. La jurisprudence de la Cour de cassation a instauré, à travers ses décisions, une méthode, au bénéfice des juges du fond quant au mode opératoire devant être adopté en vue de caractériser ou non, un harcèlement. Afin de parfaire le régime

²⁴⁵¹ *Ibid.*

²⁴⁵² C. Radé, *La chambre sociale de la Cour de cassation et le harcèlement : retour à l'envoyeur !* : Lexbase hebdo, prec.

²⁴⁵³ P. Adam, *Harcèlement moral et contrôle de qualification. Nouveau régime de « liberté surveillée »*, prec.

²⁴⁵⁴ D. Chenu, *Le nouveau droit prétorien du harcèlement moral au travail*, JCP E, 28 juill. 2016, n°30-34, 1452.

probatoire édifié par le législateur, la Cour de cassation va, par les mêmes décisions ayant redonné aux juges du fond la plénitude de leur office²⁴⁵⁵, élaborer une méthodologie devant être suivie par les juges dans leur recherche de preuves et de laquelle ils ne sauraient s'écarter, sous peine de censure²⁴⁵⁶. Subdivisée en trois temps majeurs, la méthode ainsi définie par les juges du Quai de l'Horloge, va faire reposer la démonstration d'éventuels agissements constitutifs de harcèlement, pour partie sur la présumée victime et pour partie sur le présumé auteur.

747. Dans un premier temps, il est requis du salarié s'estimant victime de harcèlement, de fournir au juge un ensemble de faits devant permettre d'établir ses dires et de forger leur conviction. En effet, le salarié victime ne saurait se contenter d'apporter la preuve d'une simple mésentente avec son employeur²⁴⁵⁷, ou bien d'un manquement isolé²⁴⁵⁸ dudit employeur. Le juge s'appuiera donc, sur un « *faisceaux d'indices concordants, de plaintes convergentes concernant la même entreprise ou la même personne, d'une rupture inexplicable dans la carrière d'un salarié bien noté et apprécié, jusqu'à l'arrivée de tel supérieur par exemple* »²⁴⁵⁹ afin de forger son intime conviction. En effet, la preuve du harcèlement moral ou sexuel étant toujours un exercice difficile pour la victime qui peine à établir la véracité des faits eu égard au caractère sournois et pernicieux de ces pratiques, le juge doit former sa conviction au regard de l'ensemble des éléments qui lui sont fournis, y compris par l'employeur, qui, durant cette phase peut verser au débat des pièces contradictoires²⁴⁶⁰. Les agissements précis, concordants²⁴⁶¹ et répétés²⁴⁶², portés à la connaissance du juge devant former un faisceau d'indices susceptible de présumer un harcèlement, pourront par exemple, trouver leur source dans un avertissement injustifié, accompagné d'un écrit de l'employeur mentionnant « *récolter tous les éléments pour le virer* »²⁴⁶³, ou bien dans des propos dénigrants, tenus à l'encontre du salarié²⁴⁶⁴, ou encore dans des certificats médicaux adjoints à un contexte de dégradation des conditions de travail de l'employé²⁴⁶⁵, sachant que la seule production d'un tel certificat ne suffit pas à établir la présomption de harcèlement²⁴⁶⁶. A contrario, si le salarié ne fournit pas de faits précis et concordants, il sera débouté de sa demande²⁴⁶⁷. Il en sera ainsi, de la seule production par le salarié s'estimant victime d'agissements constitutifs de harcèlement, d'attestations établies par lui, lesquelles ne sont pas de nature à

²⁴⁵⁵ Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-45.747, 06-45.794, 06-45.579 et 06-46.517, prec.

²⁴⁵⁶ Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-42.766; JCP S 2011, 1152, note C. Leborgne-Ingelaere.

²⁴⁵⁷ Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-70992.

²⁴⁵⁸ Cass. soc., 22 mars 2011, n° 10-11821.

²⁴⁵⁹ Rapp. Sénat n°350 [1991-1992].

²⁴⁶⁰ Cass. soc. 3 déc. 2008, n°07-44.263.

²⁴⁶¹ Cass. soc. 22 mars 2017, n°15-26.838.

²⁴⁶² Cass. soc. 15 mai 2019, n°18-15.175., Cass. soc. 7 mars 2018, n°16-18.185., Cass. soc. 22 mars 2017, n°16-10.507.

²⁴⁶³ Cass. soc., 28 janv. 2016, n° 14-18.076.

²⁴⁶⁴ Cass. soc., 3 fév. 2016 n° 14-21.566.

²⁴⁶⁵ Cass. soc., 6 avr. 2011, n°10-11647. V. également, dans le même sens, Cass. soc., 18 janv. 2011, n°09-42671.

²⁴⁶⁶ Cass. soc., 6 avr. 2011, n°09-70598.

²⁴⁶⁷ Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-42.766; JCP S 2011, 1152, note C. Leborgne-Ingelaere.

démontrer un harcèlement²⁴⁶⁸. Enfin, s'il est indéniable que la production de témoignages précis²⁴⁶⁹ et circonstanciés²⁴⁷⁰, peut à elle seule faire basculer l'affaire et emporter la conviction des juges, force est de constater que ceux-ci sont très rares, voire bien souvent impossibles à produire, le harceleur se livrant très souvent à cette pratique de manière isolée et dans le cas contraire, les salariés alors présents et ayant assisté à certains événements, hésitant souvent à témoigner par peur de représailles.

748. Dans un second temps, les juges du fond doivent se livrer à une appréciation des faits qui leurs sont soumis dans leur ensemble²⁴⁷¹. *De facto*, ils ne peuvent « compartimenter » l'analyse des éléments qui leurs sont fournis en les étudiant indépendamment les uns des autres. D'aucuns parlent alors d'atmosphère dégagée par les éléments de preuve apportés par la victime, en précisant que « [c]'est de cette atmosphère que le juge va tirer, sinon sa conviction, du moins une présomption »²⁴⁷². En cas d'analyse partielle des circonstances de l'espèce²⁴⁷³, ou bien en cas d'absence d'examen des documents médicaux produits, par l'intéressé permettant de vérifier si un harcèlement peut être présumé²⁴⁷⁴, les juges encourent la censure de la Cour. Par ailleurs, l'analyse opérée par les juges du fond doit se limiter à une étude des faits, *stricto sensu*, étant entendu qu'il leur appartient de dire si tous les faits présentés par la potentielle victime et pris dans leur ensemble, dès lors qu'ils étaient établis, sont de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral²⁴⁷⁵. En tout état de cause, la présomption ne pourra naître que des faits présentés par le salarié potentiellement victime²⁴⁷⁶, et, dans le cas où ils ne pourraient laisser présumer l'existence de harcèlement, le juge devra par application de l'article 455 du code de procédure civile, expliquer l'absence de présomption et non se contenter de préciser que la requête était mal fondée²⁴⁷⁷. Il n'appartient pas à la victime de prouver le lien de causalité entre la dégradation de ses conditions de travail et la détérioration de son état de santé²⁴⁷⁸. Pour autant, si elle établit la matérialité de faits précis et concordants, lesquels établissent selon elle un harcèlement, il appartiendra aux juges de déterminer, si, au vu de ces éléments pris dans leur ensemble, un harcèlement peut effectivement être présumé²⁴⁷⁹. S'il est donc certain que la charge probatoire ne pèse pas intégralement sur la victime, le nombre

²⁴⁶⁸ CA. Versailles, 23 janv. 2019, RG n°16/03670., CA. Paris, 3 mai 2017, RG n°15/10522.

²⁴⁶⁹ CA. Lyon, 16 nov. 2018, RG n° 17/00921., Cass. soc. 9 oct. 2013, n°12-22.288., V. aussi, Cass. soc. 18 fév. 2014, n°12-17.557.

²⁴⁷⁰ CA. Poitiers 23 janv. 2019, n°17/02488., CA. Paris, 3 mai 2018, RG n°14/11548., CA. Versailles, 4 avr. 2018, RG n° 17/01219., CA. Aix-en-Provence, 1er fév. 2019, RG n°16/21072., CA. Toulouse, 9 mars 2018, RG n° 15/05597.

²⁴⁷¹ Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-43.152 : JCP S 2010, 1330, note C. Leborgne-Ingelaere ; JCP G 2010, act. 664, obs. C. Lefranc-Hamoniaux ; D. 2010, p. 1988, note G. Dedessus-Le-Moustier. – Cass. soc., 16 juin 2011, n° 09-40.922 ; JCP S 2011, 1482, note C. Leborgne-Ingelaere.

²⁴⁷² M. Hautefort, note ss Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-42.766 : JSL 2011, n° 295, p. 11.

²⁴⁷³ Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-45.579.

²⁴⁷⁴ Cass. soc., 15 nov. 2011, n° 10-10.687. – Cass. soc., 15 nov. 2011, n° 10-30.463 ; JCP S 2012, 1061, note C. Leborgne-Ingelaere.

²⁴⁷⁵ Cass. soc., 19 oct. 2011, n° 10-12.027.

²⁴⁷⁶ Cass. soc., 12 janv. 2011, n° 08-45.280.

²⁴⁷⁷ Cass. soc., 16 mars 2010, n° 08-44.094 et 08-45.013, Cass. soc., 13 avr. 2010, n° 09-40.706.

²⁴⁷⁸ Cass. soc., 30 avr. 2009, n°07-43.219, n°916, - Cass. soc., 15 janv. 2014, n°12-20.688, n°99.

²⁴⁷⁹ Cass. soc., 25 janv. 2011, n°09-42.766, n°225.

d'affaires dans lesquelles la Haute Cour sanctionne les juges du fond pour avoir manqué à cette règle sont légion²⁴⁸⁰. Un tel constat laisse à penser que malgré la mise en place de ce mode opératoire imposé par la Haute Cour, les juridictions du fond continuent à appliquer un régime probatoire qui leur est propre lequel est défavorable à la victime, mais qui, en sus, est contraire à l'évolution jurisprudentielle actée en ce domaine.

749. Dans le cadre du troisième temps de l'étude et conformément aux dispositions contenues dans l'article L. 1154-1 du code du travail, ce n'est qu'en présence d'une présomption suffisante que le juge devra vérifier les arguments de la partie adverse, laquelle, qu'elle soit employeur ou salarié, doit démontrer que la situation de harcèlement n'est pas caractérisée²⁴⁸¹. L'employeur, dans le cadre de sa défense, devra établir que les mesures prises à l'encontre du salarié sont étrangères à toute forme de harcèlement²⁴⁸². Il devra ainsi fournir au juge des justifications objectives²⁴⁸³, lui permettant éventuellement de démontrer que les mesures invoquées par le salarié sont justifiées par la situation économique de l'entreprise et sa nécessaire réorganisation²⁴⁸⁴. Tel ne sera pas le cas de la simple production d'avis établis après enquêtes par lui-même et l'inspecteur du travail²⁴⁸⁵, ou de l'invocation de l'absence de récriminations de la salariée²⁴⁸⁶, ou du fait qu'il prétend être lui-même victime d'une cabale²⁴⁸⁷, ou d'un complot²⁴⁸⁸. S'il s'agit d'un harcèlement entre salariés de même niveau hiérarchique, celui mis en cause devra démontrer que les agissements fautifs ne relevaient pas du harcèlement. Si l'aveu est toujours quasi inexistant en matière de harcèlement, il pourra quelque fois relever d'une absence de contestation de la part de l'employeur des accusations formées à son encontre²⁴⁸⁹. L'auteur prétendu des faits, ne pourra et ne devra pas démontrer que le harcèlement dont on l'accuse n'est pas caractérisé, il devra simplement se contenter d'apporter des éléments permettant d'établir que les faits reprochés sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement²⁴⁹⁰. Ainsi, l'employeur justifiera de l'absence de harcèlement dès lors que les actes incriminés sont liés à un accroissement temporaire d'activité²⁴⁹¹, ou bien sont en lien

²⁴⁸⁰ Cass. soc., 19 sept. 2018, n°16-27.818., Cass. soc., 16 mai 2018, n°16-19.527., Cass. soc., 16 juin 2015, n°13-28.189., Cass. soc., 9 avr. 2015, n°13-25.326., Cass. soc., 6 mai 2014, n°12-35.129., Cass. soc., 12 fév. 2014, n° 12-35.057., Cass. soc., 15 janv. 2014, nos 12-12.202 et 12-24.879., Cass. soc., 18 déc. 2013, n°12-22.043., Cass. soc., 14 nov. 2013, n°12-16.538., Cass. soc., 9 oct. 2013, n°12-20.556., Cass. soc., 26 juin 2013, n°12-13.778., Cass. soc., 13 fév. 2013, n°11-21.925., Cass. soc., 27 nov. 2012, n°11-22.230., Cass. soc., 15 mars 2012, n°10-26.669., Cass. soc., 15 nov. 2011, n°10-30.463., Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-15.830., Cass. soc., 22 juin 2011, n°08-40.455., Cass. soc., 8 juill. 2010, n°08-45.478., Cass. soc., 10 mars 2010, n°08-45.331., Cass. soc., 10 nov. 2009, n°08-41.497.

²⁴⁸¹ Cass. soc., 6 janv. 2011, n° 09-42.805. – Cass. soc., 12 janv. 2011, n° 08-45.280 ; JCP S 2011, 1085, note I. Beyneix.

²⁴⁸² Cass. soc., 12 janv. 2011, n°09-42766., Cass. soc., 22 sept. 2011, n°09-72587, JCP S 2011, 11468.

²⁴⁸³ Cass. soc., 25 janv. 2011, n°08-45280.

²⁴⁸⁴ Cass. soc., 24 sept. 2008, n°06-43.504.

²⁴⁸⁵ Cass. soc. 22 mars 2011, n°10-11.594.

²⁴⁸⁶ Cass. soc. 18 déc. 2012, n°11-23.530.

²⁴⁸⁷ Cass. crim. 22 nov. 2011, n°11-80.935.

²⁴⁸⁸ Cass. crim. 14 mai 2013, n°11-88.663.

²⁴⁸⁹ Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-87.767., Pour un aveu, Cass. crim., 12 déc. 2006 : JurisData n° 2006-037132.

²⁴⁹⁰ Cass. soc., 12 janv. 2011, n°08-45.280.

²⁴⁹¹ Cass. soc., 5 déc. 2018, n° 17-21.017, Cas. soc., 28 sept. 2017, n°16-11.063.

avec la mise en place d'une nouvelle organisation de l'entreprise²⁴⁹², ou encore étaient en lien avec un comportement du salarié²⁴⁹³, tel que des insuffisances et une attitude fautive²⁴⁹⁴.

750. Par ailleurs, un tel régime probatoire ne trouve pas à s'appliquer en dehors de la victime de harcèlement. La chambre sociale a ainsi affirmé que le régime de preuve instauré par l'article L. 1154-1 ne bénéficie qu'à la victime des agissements coupables. Dans une décision du 7 février 2012²⁴⁹⁵ le juge de cassation va préciser que « [l]es dispositions de l'article L. 1154-1 ne sont pas applicables lorsque survient un litige relatif à la mise en cause d'un salarié auquel sont reprochés des agissements de harcèlement moral ». Seule la victime jouit donc de ce régime, à l'exclusion de l'auteur des faits, ce qui s'avère à la fois fort louable, mais également empreint de logique.

b. Un régime probatoire distinct devant la chambre criminelle

751. En droit pénal, la preuve est libre sous réserve qu'elle soit conforme au principe de légalité dans son administration. En effet, cette liberté se matérialise par la possibilité pour toute personne qui en a la charge, de fournir tout élément de preuve défini comme « *ce qui, en vertu de la loi, peut être proposé en preuve par un plaideur au soutien de ce qu'il allègue, de telle sorte que le juge est tenu de prendre en considération, sans pouvoir l'écartier a priori, la preuve offerte, mais sans être certain que celle-ci soit reconnue apte, après examen, à justifier l'allégation* »²⁴⁹⁶. Cette liberté, est également celle permettant au juge d'admettre ou de refuser la preuve qui est portée à sa connaissance. Par essence, le droit pénal est gouverné par le principe de légalité des délits et des peines²⁴⁹⁷, et celui de la présomption d'innocence. Hérité de la fameuse formule « *Nullum crimen, nulla poena sine lege* », le principe de légalité des délits et des peines signifie qu'il ne saurait y avoir de crimes, de délits et de contraventions, sans une définition préalable de ces infractions contenue dans un texte fixant leurs éléments constitutifs et la peine applicable. Il implique donc qu'un individu ne peut être poursuivi et condamné qu'en considération de l'application d'une loi préexistant à l'acte qui lui est reproché. Quant à la présomption d'innocence, consubstantiellement liée aux principes régissant le droit pénal, il s'agit d'un principe selon lequel, toute personne poursuivie est considérée comme innocente des faits qui lui sont reprochés, tant qu'elle n'a pas été déclarée coupable par la juridiction compétente. Inscrite dans la

²⁴⁹² Cass. soc., 23 sept. 2014, n°12-28.257., Cass. soc., 25 oct. 2011, n°10-18.101.

²⁴⁹³ Cass. soc., 28 avr. 2011, n°09-72.778., Cass. soc., 14 sept. 2010, n°09-41.275.

²⁴⁹⁴ Cass. soc., 9 oct. 2007, n°06-42.350., Cass. soc., 23 nov. 2005, n°04-46.152. Cass. soc., 6 janv. 2011, n°09-71.045.

²⁴⁹⁵ Cass. soc. 7 fév. 2012 n°10-17.393, Dr. ouvrier 2012. 370, note Adam., dans le même sens, Cass. soc. 6 juin 2018, n°16-26.490., Cass. soc. 28 mars 2018, n° 16-26.788.

²⁴⁹⁶ Cornu (sous la dir.), *Vocabulaire juridique*, 1988, Puf.

²⁴⁹⁷ C. pen. art. 111-3.

Déclaration des droits de l'homme et du citoyen²⁴⁹⁸ et ayant à ce titre valeur constitutionnelle²⁴⁹⁹, cette présomption a notamment pour effet de faire bénéficier du doute, la personne incriminée.

752. Le régime probatoire régissant la sphère pénale présente donc des particularismes et des spécificités, dont le droit du travail n'a pas à connaître. C'est pour cela, qu'interrogé par le Sénat²⁵⁰⁰ sur la question de savoir si le régime probatoire particulier, instauré en droit du travail, en présence de harcèlement trouvait à s'appliquer en droit pénal, le Conseil constitutionnel a précisé qu' « [e]n ce qui concerne les dispositions relatives au droit pénal, il ressort des termes mêmes des dispositions critiquées que les règles de preuve dérogatoires qu'elles instaurent trouvent à s'appliquer » en cas de litige, « qu'il s'ensuit que ces règles ne sont pas applicables en matière pénale et ne sauraient, en conséquence, avoir pour effet de porter atteinte au principe de présomption d'innocence ».

753. Préférant ainsi la méthode du faisceau d'indices, via une accumulation d'indices concordants comme des accusations de la partie civile, des déclarations convergentes du personnel, des certificats médicaux produits, le juge pénal se prononcera sur l'éventuelle condamnation du prévenu²⁵⁰¹ au vu de l'ensemble de ces éléments. Pareillement, des présomptions découlant de données factuelles, lui permettront de reconnaître la présence d'un harcèlement moral au sein d'une entreprise où « sur un effectif de douze salariées, cinq, au moins, soit ont été licenciées, soit ont démissionné, soit ont été placées en arrêt de travail dans les mois suivant la prise de fonctions du prévenu »²⁵⁰². Le juge pénal entrera également en voie de condamnation lorsqu'une personne ayant « de manière insistante et répétée, en dépit du refus des salariées de céder à ses avances, formulé, verbalement ou par messages électroniques (SMS), des propositions explicites ou implicites de nature sexuelle »²⁵⁰³, ou bien lorsque sera matériellement constitué l'envoi de nombreux courriers à connotation sexuelle, violents et menaçants²⁵⁰⁴.

754. Empruntant à son homologue judiciaire le *modus operandi* alors choisi en présence d'actes de harcèlement, le Conseil d'Etat va sortir le droit de la fonction publique de la torpeur dans laquelle il était plongé jusqu'alors.

Section 2. L'alignement du juge administratif sur le juge judiciaire

²⁴⁹⁸ Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, art. 9.

²⁴⁹⁹ Directive n° 89-258 DC du 8 juill. 1989, JOUE du 11 juillet 1989 page 8734, prec.

²⁵⁰⁰ Cons. const. n°2001-455 DC du 12 janv. 2002, considérant 84, JO 18 janv., D. 2003, somm. 1129, obs. L. Gay.

²⁵⁰¹ V. pour une absence de charges suffisantes ; Cass. crim. 2 sept. 2014, n° 13-83.486 ; « absence de témoins directs », Cass. crim. 11 mai 2005, n°04-86.774 ou Cass. crim. 27 avr. 2011, n°10-87.555.

²⁵⁰² Cass. crim., 14 mars 2006, n° 05-84.19.

²⁵⁰³ Cass. crim. 18 nov. 2015, n° 14-85.591.

²⁵⁰⁴ Cass. crim. 21 sept. 2010, n°09-87.579.

755. Prouver, c'est démontrer la réalité d'un fait ou la véracité d'une information. C'est également présenter des éléments de conviction, de nature à emporter la décision d'autrui. Aussi, la preuve constitue un élément indispensable à la clarté et à la sécurité des rapports juridiques, le fait conditionnant l'application du droit et déterminant ainsi la sentence qui sera prononcée.

756. Quoi de plus important pour la victime de harcèlement que de pouvoir prouver et ainsi démontrer ce qu'elle a subi ou subit encore ?

757. Le juge administratif, ardent défenseur de la cause publique, est resté longtemps rétif à admettre qu'il convenait d'apporter plus de souplesse dans l'établissement de la preuve en matière de harcèlement.

758. Pour autant, au prix d'une lente évolution reproduisant tout à la fois les changements opérés en matière judiciaire mais également européenne (§I), les juges du Palais Royal vont assouplir le régime probatoire applicable au harcèlement tout en laissant néanmoins un goût d'inachevé sur ce point (§II).

§I. Une évolution jurisprudentielle longue et poussive.

759. L'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales²⁵⁰⁵, prescrit, que « *toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle* ». Comme en droit privé, le droit administratif a été innervé par le droit européen et le mode de preuve alors instauré en matière de discrimination, laquelle est ici assimilée au harcèlement. Alors même que le droit national prend essentiellement sa source dans le droit constitutionnel de l'égalité contenu dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, les préambules de la Constitution de 1946²⁵⁰⁶ et 1958²⁵⁰⁷, le texte même de la Constitution²⁵⁰⁸ et les principes généraux du droit dégagés par le Conseil d'État²⁵⁰⁹. Il appert que le droit interne s'imprègne du droit européen et fait évoluer ses décisions, tirant profit des avancées faites dans ce domaine. Le Conseil d'État a su s'inspirer des décisions européennes en adoptant un positionnement juridique plus souple et davantage conforme au respect des principes définissant le droit processuel. Sous l'influence du droit de l'Union européenne et en particulier de

²⁵⁰⁵ CEDH, STE n°005, 4 nov. 1959.

²⁵⁰⁶ Const. 27 oct. 1946, al. 1, 3, 11, 12, 13, 16 et 18.

²⁵⁰⁷ Const. 4 oct. 1958, al. 2.

²⁵⁰⁸ Const. 4 oct. 1958, prec. art. 1, 2, 3.

²⁵⁰⁹ CE, Sect., 9 mars 1951, *Société des concerts du conservatoire* : Rec CE, p. 151. Sur cette question, F. Mélin-Soucramanien, *Le principe d'égalité dans la jurisprudence du Conseil constitutionnel* : Paris, Economica, 1997 ; E. Dubout, *Principe d'égalité et droit de la non-discrimination*, J CI Libertés, fasc. 500.

la directive du 27 novembre 2000²⁵¹⁰, le Conseil d'État va aménager le régime d'administration de la preuve afin de tenir compte de la difficulté particulière que peut éprouver un agent public dans l'établissement d'actes de harcèlement perpétrés à son encontre.

760. Le régime probatoire applicable en droit administratif présente ainsi certaines particularités (A) susceptibles de justifier la tardiveté des adaptations opérées en présence de harcèlement (B).

A. Genèse du mode probatoire en droit administratif

761. Le privilège de préalable inclus dans un système judiciaire inquisitoire (a), fournit au mode de preuve admis devant le juge administratif (b), un cadre se détachant sensiblement de celui usité en droit privé.

a. La preuve à l'épreuve du privilège du préalable dans un système inquisitoire

762. Le régime de la preuve trouve, en droit administratif, une saveur particulière eu égard aux prérogatives de puissance publique que détient le pouvoir administratif. L'administration gère des intérêts collectifs, considérés comme supérieurs et ses décisions sont présumées légitimes et nécessaires. La particularité de la charge de la preuve en droit administratif est donc à rapprocher de la théorie de l'acte exécutoire et de celle de « *privilège du préalable* » théorisée par le Professeur Maurice Hauriou²⁵¹¹. En effet, l'une des principales prérogatives dont dispose l'administration est de pouvoir, de sa propre volonté, modifier les situations juridiques des administrés sans avoir à obtenir préalablement le consentement des destinataires des actes qu'elle édicte. Ainsi, la seule expression de la volonté de l'autorité administrative suffit à emporter des effets de droit. Le caractère exécutoire des décisions administratives, lesquelles s'imposent par elles-mêmes, constitue même, selon le Conseil d'État, « *la règle fondamentale du droit public* »²⁵¹². Le Professeur Hauriou, expliquait au sujet du « *privilège du préalable* », que « *l'administration est en partie son propre juge, en ce sens qu'elle remplace par des décisions exécutoires les jugements qu'un particulier serait obligé de demander* »²⁵¹³. La raison d'être d'un tel privilège exorbitant reconnu aux autorités administratives, tient au fait qu'elles doivent disposer des moyens de remplir leur mission consistant à promouvoir l'intérêt général et impliquant, qu'aucun intérêt particulier ne puisse être opposé aux décisions prises à cette fin. Or, d'aucuns

²⁵¹⁰ Dir. n° 2000/78/CE, 27 nov. 2000 du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, prec.

²⁵¹¹ Précis de droit administratif, 11e éd., Sirey, 1927, p. 350 et s.

²⁵¹² CE, ass., 2 juill. 1982, Huglo, Lebon 257, AJDA 1982. 657, concl. Biancarelli, note Lukaszewicz, D. 1983. 327, note Dugrip, D. 1983. IR 270, obs. Delvolvé, Rev. adm. 1982. 627, note Pacteau.

²⁵¹³ V. note sous CE 27 fév. 1903, *Olivier et Zimmermann*, S. 1905. 3. 17.

soulignent, à juste titre, que le régime de la preuve en droit administratif profite généralement à la personne détentrice de l'autorité publique²⁵¹⁴, alors même que le juge administratif a imposé à l'administration de collaborer effectivement aux procès qui la concernent afin de le mettre « *à même d'exercer son contrôle* »²⁵¹⁵.

763. En tout état de cause, il incombe généralement à celui qui invoque la faute de l'administration de la prouver, suivant l'adage bien connu des publicistes « *actori incumbit probatio* », en vertu duquel, le demandeur doit prouver le bien-fondé de sa prétention. Aussi, le juge administratif devra rejeter la requête qui invoque un manquement de l'autorité publique, et qui « *n'est pas assortie de précisions suffisantes permettant d'en apprécier le bien-fondé* »²⁵¹⁶. Généralement le juge impose au requérant un « *commencement de preuve* » ou un « *commencement de justification* » de sa prétention, comme en matière de responsabilité à raison d'un fait administratif qu'il dénonce²⁵¹⁷. Le requérant aura également à charge d'établir les qualités, dangers, démarches, ou notifications, dont il se prévaut et dont il aura, *de facto*, tout intérêt à conserver une trace sûre²⁵¹⁸, le juge devant par ailleurs s'attacher à ne pas dénaturer les éléments et commencements de preuves ainsi apportés²⁵¹⁹. Si le requérant n'apporte pas d'élément de droit ou de fait de nature à corroborer ses dires, le juge le débouterà de sa demande, dans les termes suivants : il « *n'est pas établi (...)* », ou aucun « *commencement de preuve* » n'est apporté²⁵²⁰, qu'en rien il ne « *ressort du dossier* »²⁵²¹, ou encore « *qu'aucun élément du dossier ne permet d'étayer le moyen (...)* »²⁵²². Le juge administratif pourra imposer au requérant, en particulier dans le cas d'une décision très étayée, d'indiquer les éléments du dossier « *lui permettant de conclure que la décision avait été prise dans un but étranger à l'intérêt général* »²⁵²³.

764. A cela s'ajoute le fait que la procédure devant le juge administratif est inquisitoire, en ce que le juge assure en propre, la maîtrise de son déroulement matériel. De la

²⁵¹⁴ A. Plantey, *la preuve devant le juge administratif*, JCP 1986. I.3245.

²⁵¹⁵ CE, sect., 8 janv. 1937, *Bury et autres*, Lebon 22., CE, sect., 22 fév. 1950, Prost, Lebon 769., CE, sect., 5 fév. 1982, *SCI Georges-Bizet*, Lebon T. 716., CE, sect., 8 juin 1983, *Brisset*, n° 11547, Lebon T. 833.

²⁵¹⁶ V. par ex. CE, sect., 7 mars 1969, *Ville de Lille*, Lebon 149., CE, ass., 12 fév. 1971, *Rebatel*, Lebon T. 1233., CE, sect., 8 janv. 1982, *Lambert*, Lebon 17., CE, sect., 30 nov. 1990, *Assoc. « Les Verts »*, n°103889, Lebon 339 ; AJDA 1991. 114, chron. E. Honorat et R. Schwartz., CE, sect., 10 fév. 1995, *Rielh*, n°129168, Lebon 66 ; RFDA 1995. 343, concl. H. Savoie ; AJDA 1995. 370, chron. L. Touvet et J.-H. Stahl.

²⁵¹⁷ V. CE 7 fév. 1969, *M'barek*, Lebon 87 ; AJDA 1969. 164, chron. J. Dewost et R. Denoix de Saint Marc., CE 29 mai 1987, *SalhaGaaloul*, n° 61120., CE 27 sept. 1985, *Ordre des avocats du Barreau de Lyon*, Lebon 267 ; RFDA 1986. 183, concl. R. Denoix de Saint Marc., CE 15 déc. 1995, *Mme Aguilon*, n° 119074.

²⁵¹⁸ V. par ex. CE 19 mars 1997, *SARL Radio-Asie*, n°142735, Lebon 102., CE 23 avr. 1997, *Sté Serc Fun Radio*, nos 181765, 181839, Lebon T. 1056., CE, ass., 5 mars 2003, *Aggoun*, n° 242860, Lebon 77, concl. J.-H. Stahl. - CE 18 avr. 2009, *Sté DV Construction*, n° 297756, Lebon T. 835., CE 19 déc. 2008, n° 317046., CE 6 mai 2015, n°3666004.

²⁵¹⁹ CE 26 oct. 2007, *Alain A.*, n°293796., CE 30 sept. 2015, n°384908.

²⁵²⁰ CE 23 avr. 1997, *Sté Diffusion Rhône-Alpes*, n°127100., CE 17 oct. 1997, *Sté Belenos-Alsace*, n°176620, Lebon T. 1056.

²⁵²¹ V. par ex. : CE 28 nov. 2008, *SCEA de Caltot*, n°295847.

²⁵²² CE 5 juin 2009, *de Villepin*, n°322283, RFDA 2009. 803, concl. I. de Silva.

²⁵²³ CE 6 nov. 2006, *Assoc. Les Amis du château d'Hénonville*, n°277829, BJDU 2007. 146, concl. Chr. Devys, obs. J.-C. B.

notification de la requête, aux échanges de mémoires, le juge a en charge toutes les communications entre les parties²⁵²⁴. C'est également au juge, que revient la tâche de rechercher les éléments de nature à établir sa conviction, « *le doute profit[ant] à l'administration* »²⁵²⁵. Par ailleurs, le juge administratif exige généralement du requérant un « *commencement de preuve* » ou un « *commencement de justification* » de sa prétention²⁵²⁶, le Conseil d'État ayant par ailleurs rappelé en 1988, « *qu'il appartient au juge administratif de requérir des administrations compétentes la production de tous les documents nécessaires à la solution des litiges qui lui sont soumis à la seule exception de ceux qui sont couverts par un secret garanti par la loi* »²⁵²⁷. En tout état de cause, le juge « fait son affaire » des pièces et documents produits par les parties, et ne doit former son intime conviction que sur les seules pièces du dossier²⁵²⁸, et non sur des éléments étrangers à l'affaire - le juge d'appel devant quant à lui veiller à l'exacte appréciation et qualification des faits, en contrôlant l'usage fait du pouvoir dévolue aux juges de première instance²⁵²⁹. En droit administratif, la preuve doit être à la fois rationnelle et écrite, et il appartiendra aux parties, dans le cadre de leurs écritures, de faire la démonstration au juge que les faits allégués ne peuvent être mis en doute, ou sont, à tout le moins, corroborés par les pièces du dossier²⁵³⁰. Aussi, et afin de parvenir à la « vérité » dans les affaires qu'il a à connaître, le juge devra « *mettre en œuvre ses pouvoirs généraux d'instruction des requêtes et (...) prendre toutes mesures propres à lui procurer, par les voies de droit, les éléments de nature à lui permettre de former sa conviction, en particulier en exigeant de l'administration compétente la production de tout document susceptible de permettre de vérifier les allégations du demandeur* »²⁵³¹. Pour autant, le juge de l'excès de pouvoir « *ne saurait exiger de l'auteur du recours que ce dernier apporte la preuve des faits qu'il avance* »²⁵³², devant se contenter d'allégations qu'il lui appartient de vérifier via ses pouvoirs d'instruction²⁵³³. Ne devant « *statuer qu'en connaissance de cause* »²⁵³⁴, ses pouvoirs d'instruction lui permettent, notamment, lorsque l'administration ne produit pas d'éléments de nature à infirmer les allégations du requérant, « *de prendre toutes mesures propres à lui procurer, par les voies de droit, les éléments de nature à lui permettre de former sa conviction, en particulier en exigeant de l'administration compétente la production de tout document susceptible de*

²⁵²⁴CE, 11 mai 2015, n° 379356, *Cne de Damouzy*.

²⁵²⁵A. Plantey, *la preuve devant le juge administratif*, prec.

²⁵²⁶CE 7 fév. 1969, *M'barek*, Lebon 87 ; AJDA 1969. 164, chron. J. Dewost et R. Denoix de Saint Marc., CE 29 mai 1987, *Salha Gaaloul*, n°61120., CE 27 sept. 1985, *Ordre des avocats du Barreau de Lyon*, Lebon 267 ; RFDA 1986. 183, concl. R. Denoix de Saint Marc

²⁵²⁷CE, sect., 23 déc. 1988, *Banque de France c/ Huberschwiller*.

²⁵²⁸CE 26 fév. 1982, *Gontard* : Lebon, p. 93.

²⁵²⁹CE 13 juill. 1961, *commune de Thuir*: Lebon, p. 483.

²⁵³⁰CE 4 fév. 1981, *Moussa Konaté* : D. 1981, 353.

²⁵³¹CE, 26 nov. 2012, *Mme Cordière*, n°354108, Rec., p. 394, concl. B. Bourgeois-Machureau ; AJDA 2012, p. 2373, chron. X. Domino et A. Bretonneau.

²⁵³²CE, 26 nov. 2012, n°354108, *Cordière*, prec. Rec., p. 394, concl. B. Bourgeois-Machureau ; AJDA 2012, p. 2373, chron. X. Domino et A. Bretonneau.

²⁵³³*Ibid.*

²⁵³⁴R. Chapus, *Droit du contentieux administratif*, Montchrestien, 12e éd., 2006, p. 844

permettre de vérifier les allégations du demandeur »²⁵³⁵. Il dispose également d'un pouvoir d'injonction discrétionnaire²⁵³⁶, dont il fait usage généralement quand le requérant se prévaut d'allégations « *sérieuses* »²⁵³⁷, ou « *suffisamment sérieuses* »²⁵³⁸, et qui lui permet de requérir des éclaircissements ou des renseignements²⁵³⁹, le refus opposé par l'administration d'accéder à une telle demande sans motif légitime, se retournant contre elle²⁵⁴⁰. Ce pouvoir d'injonction dont dispose le juge administratif, lui permet également de demander à l'administration d'expliquer une décision qu'elle a prise²⁵⁴¹, le juge, étant quelquefois tenu de répondre à un refus d'intervention, au regard du droit dont dispose toute personne « *à ce que sa cause soit entendue équitablement* »²⁵⁴².

765. Pèse donc, sur le demandeur et *in fine*, sur la victime d'agissements susceptibles d'être qualifiés de harcèlement, une lourde démonstration qui s'avère par trop souvent difficile à établir, tant les preuves d'un harcèlement se font rares.

b. Incertitudes autour de la liberté et de la loyauté de la preuve devant le juge administratif

766. Si les juges du Quai de l'Horloge exigent la « *loyauté des preuves* »²⁵⁴³, et le droit à un « *procès équitable* »²⁵⁴⁴, la juridiction administrative est plus timorée sur ce point, se positionnant quelques fois à contrecourant de l'analyse opérée par la Cour européenne des droits de l'homme en ce domaine, laquelle, bien que déniait toute valeur à des déclarations obtenues par torture ou autres violences répréhensibles²⁵⁴⁵, se montre encline à consacrer la loyauté de certains modes de preuve. En effet, la Cour européenne des droits de l'homme, exige seulement, que le mode d'obtention des preuves ne remette pas en cause le caractère équitable du procès²⁵⁴⁶, entérinant en cela, le fait que la preuve ne doit pas être obtenue en violation d'un droit protégé par la Convention, sauf à ce que le procédé de preuve ait été fiable, que

²⁵³⁵ CE, 26 nov. 2012, n°354108, *Cordière*, préc.

²⁵³⁶ CE, 25 juin 1948, *Brillaud*, n°94511, Rec., p. 292.

²⁵³⁷ CE, Sect., 26 janv. 1968, *Société « maison Genestal »*, n°69765, Rec., p. 62, concl. L. Bertrand.

²⁵³⁸ CE, 2ème et 6ème SSR, 26 sept. 1986, *Ministre délégué auprès du ministre du redéploiement industriel et du commerce chargé des P.T.T. c. Epoux Blanckaert*, n° 64812, Rec., p. 222.

²⁵³⁹ CE, 2ème et 6ème SSR, 29 juin 1998, *Société anonyme des eaux minérales d'Évian*, n°157110, Rec., p. 257.

²⁵⁴⁰ CE, ass, 28 mai 1954, *Barel et a.*, n°28238, 28493, 28524, 30237 et 30256, Rec., p. 308, concl. M. Letourneur ; RDP 1954, p. 509, concl. M. Letourneur et note M. Waline.

²⁵⁴¹ CE, 26 janv. 1968, *Société « Maison Genestal »*, n°69765, préc.

²⁵⁴² CEDH 24 oct. 1989, *H... c/ France, RFDA* 1990. 203, chron. O. Dugrip et F. Sudre ; LPA, 28 fév. 1990, note L. Richer.

²⁵⁴³ Cass. ass. plén., 7 janv. 2011, n° 09-14.316, *Sté Philips France* ; Bull. civ. ass. plén. 2011, n° 1 ; D. 2011, p. 562, obs. E. Chevrier, note F. Fourment ; JCP G 2011, 208, note B. Ruy.

²⁵⁴⁴ Cass., ass. plén., 6 mars 2015, n°14-84.339, *Meshal X et autre*, en contentieux pénitentiaire, JCP G 2015. 558, note E. Bonis-Garçon ; D. 2015. 711, note J. Pradel ; Cass. crim. 31 mars 2015, n° 14-86.913 ; Gaz. Pal. 11 août 2015, p. 35, chron. J. Fourment ; V. aussi : J. Pradel, *Procédure pénale*, 17e éd., Cujas, nos 412 et s. avec les renvois.

²⁵⁴⁵ CEDH, gr. ch., 1er juin 2010, *Gäfgen c/ Allemagne*, n°22978/05, JCP 2010. 701, obs. G. Gonzalez.

²⁵⁴⁶ CEDH, 25 sept. 2012, *El Haski c/ Belgique*, n° 649/08.

l'authenticité et l'admissibilité de la preuve aient pu être discutées pendant l'instance et que le juge ait eu la possibilité de l'exclure en cas d'atteinte à l'équité du procès²⁵⁴⁷. De son côté, la Cour de justice de l'Union européenne semble se montrer encore moins exigeante, consacrant, dans le cadre des instances qui sont portées devant elle, le principe de liberté de la preuve²⁵⁴⁸, ne conditionnant la validité de telles preuves qu'au respect du principe d'effectivité du droit de l'Union européenne²⁵⁴⁹.

767. En droit interne, et plus précisément en droit administratif, le droit de la preuve est avant tout marqué par une certaine plasticité, comme avait pu le souligner le Commissaire du Gouvernement Jean Kahn, précisant, à l'adresse de l'assemblée du contentieux qu'« en ce domaine, vous entendez conserver la plus grande liberté »²⁵⁵⁰. Un tel libéralisme l'avait conduit, en son temps, à admettre comme preuve un renseignement obtenu par stratagème²⁵⁵¹, ou bien un document obtenu en méconnaissance du secret de l'instruction dans le cadre d'une procédure pénale²⁵⁵², allant même jusqu'à admettre un document obtenu par vol²⁵⁵³. Pour autant, la jurisprudence n'était pas univoque sur ce point, le Conseil d'État subordonnant par exemple l'admissibilité à titre de preuve d'une pièce illégale, à son obtention régulière par l'administration²⁵⁵⁴, et se refusant ainsi d'admettre l'emploi d'un procédé clandestin de surveillance, en limitant l'admissibilité des procédés de preuve au constat d'huissier²⁵⁵⁵. Dans un arrêt de 2014, les juges du Palais Royal, tout en consacrant le principe de liberté de la preuve, refusent corrélativement d'ériger en principe général la loyauté dans l'administration de celle-ci, excepté en matière de procédures disciplinaires engagées par l'administration contre ses agents²⁵⁵⁶. Comme le souligne le rapporteur public dans cette affaire, la question de la loyauté de la preuve « inédite dans [la] jurisprudence est restée largement ignorée par la doctrine publiciste. L'une et l'autre se sont déjà penchées, abondamment, sur les questions de charge et d'administration de la preuve. En revanche, celle des moyens de preuve et de leur admissibilité n'a guère été explorée, au-delà de l'affirmation bien connue selon laquelle, en l'absence de texte qui la régleme, la preuve est libre devant le juge administratif »²⁵⁵⁷. Pour autant, force est de constater que « la section du contentieux a clairement entendu s'écarter des préconisations de son rapporteur public et refusé de consacrer un principe de loyauté dans l'administration de la preuve (...). On peut déduire de la décision

²⁵⁴⁷ CEDH, 12 mai 2000, *Khan c/ Royaume-Uni*, n° 35394/97.

²⁵⁴⁸ CJCE, 25 janv. 2007, *aff. C-407/04, Dalmine SpA* : Rec. CJCE 2007, I, p. 00829.

²⁵⁴⁹ CJCE, 15 juin 2000, *aff. C-418/97 et C-419/97, ARCO Chemie Nederlands* : Rec. CJCE 2000, I, p. 4475.

²⁵⁵⁰ Concl. sous CE, ass., 4 mars 1966, *Manufacture des produits chimiques de Tournans*, JCP 1966. II. 14651

²⁵⁵¹ CE, 31 janv. 1997, n° 165553, *Sté Comptoirs modernes Major-Unidis* n° 1997-050020 ; Rec. CE 1997, tables, p. 1108.

²⁵⁵² CE, 26 oct. 1973, *Élections municipales de Villeneuve-sur-Lot* : Rec. CE 1973, p. 596., CE, 3 mars 1995, R. S. : Rec. CE 1995, p. 118.

²⁵⁵³ CE, sect., 8 nov. 1999, *Élections cantonales de Bruz* ; Rec. CE 1999, p. 345.

²⁵⁵⁴ CE, sect., 6 déc. 1995, n° 90914, *Navon et SA Samep*, prec.

²⁵⁵⁵ CE, 28 sept. 2005, n° 269784, *SA Carto-Rhin* ; Rec. CE 2005, tables, p. 1124.

²⁵⁵⁶ CE, sect., 16 juill. 2014, n° 355201, *Ganem*.

²⁵⁵⁷ *Ibid.*

rendue que le Conseil d'État a estimé que le moment n'était pas venu d'en finir avec son approche traditionnelle »²⁵⁵⁸ pour affirmer, qu'« en l'absence de disposition législative contraire, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, à laquelle il incombe d'établir les faits sur le fondement desquels elle inflige une sanction à un agent public, peut apporter la preuve de ces faits devant le juge administratif par tout moyen ; que toutefois, tout employeur public est tenu, vis-à-vis de ses agents, à une obligation de loyauté ; qu'il ne saurait, par suite, fonder une sanction disciplinaire à l'encontre de l'un de ses agents sur des pièces ou documents qu'il a obtenus en méconnaissance de cette obligation, sauf si un intérêt public majeur le justifie »²⁵⁵⁹. Le juge administratif se place sur ce point, en totale harmonie avec son homologue judiciaire, lequel dans le cadre des relations entre les employeurs et leurs salariés considère que la loyauté de la preuve constitue la contrepartie de l'obligation de loyauté des salariés dans leur relation contractuelle avec leur employeur²⁵⁶⁰. En ce sens, le juge judiciaire sanctionne donc, *de facto*, la mise en place de dispositifs de contrôle, dès lors que l'employeur ne les a pas préalablement portés à la connaissance de ses salariés²⁵⁶¹.

768. Néanmoins, il convient de souligner que la méthode dite du « *testing* », procédé importé d'Angleterre²⁵⁶², ayant notamment été utilisé dans le cadre associatif (*SOS Racisme*²⁵⁶³), et consistant, pour plusieurs personnes, ou groupes de personnes apparemment d'origines différentes à se présenter, par exemple, à un emploi et à enregistrer la manière dont chacune d'elles est accueillie, a été admise par le juge pénal, puis par son homologue social, mais n'a, pour l'instant pas conquis les prétoires publicistes. En effet, la chambre criminelle a validé, en matière de discrimination ce mode de preuve, dans un arrêt de principe en date du 11 juin 2002²⁵⁶⁴ avant qu'il ne soit légalisé au sein de l'article 45 de la loi du 31 mars 2006²⁵⁶⁵, devenu l'article 225-3-1 du code pénal, lequel dispose que « *les délits prévus par la présente section [section 1 : Des discriminations], sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie* ». Le « *testing* » permet donc devant le juge pénal, d'alléger la charge de la preuve de la victime. La loi du 27 janvier 2017, relative à l'égalité et à la citoyenneté²⁵⁶⁶, inscrit au deuxième alinéa de l'article 4 de la loi du 27 mai 2008²⁵⁶⁷, la règle selon laquelle, « *[l]e fait que la victime ait seulement poursuivi l'objectif de démontrer l'existence d'un agissement ou d'une injonction discriminatoire n'exclut pas, en cas de préjudice causé à cette personne, la*

²⁵⁵⁸ A. Bretonneau et J. Lessi, *L'employeur public et les détectives privés*, AJDA 2014, p. 1701.

²⁵⁵⁹ CE, sect., 16 juill. 2014, n° 355201, *Ganem*, prec.

²⁵⁶⁰ Cass. soc., 16 janv. 1991, *Sté Pullflex*; Bull. civ. 1991, V, n° 15.

²⁵⁶¹ Cass. soc., 22 mai 1995, n° 93-44.078, *Sté Manulev*; Bull. civ. 1995, V, n° 164.

²⁵⁶² F. Desportes, *Discriminations*, J.-Cl. 2006, article 225-1 à 225-4, fasc. 20, n° 91.

²⁵⁶³ V. not. Rép. min. n° 95496, Min. Logement, JOAN Q, 12 sept. 2006, p. 9623.

²⁵⁶⁴ Cass. crim. 11 juin 2002, n°01-85.559, Bull. crim. n° 131.

²⁵⁶⁵ Loi n°2006-396 du 31 mars 2006, *pour l'égalité des chances*, JO n°79 du 2 avril 2006.

²⁵⁶⁶ Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 *relative à l'égalité et à la citoyenneté*, art. 180, JO 28 janv. 2017.

²⁵⁶⁷ Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, *portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations*, JO n°0123 du 28 mai 2008.

responsabilité de la partie défenderesse. », permettant, *in fine*, de fonder une action en responsabilité devant les juridictions civiles. Destiné à révéler l'existence d'un système discriminatoire préexistant, susceptible d'affecter le processus de sélection, le « *testing* », mode de preuve désormais recevable devant les conseils de prud'hommes²⁵⁶⁸, tend à accroître dans cette branche du droit, le champ de l'administration de la preuve au profit de la victime. Inusité devant le juge administratif, il convient néanmoins de souligner, que celui-ci n'hésite pas, a contrario, à accueillir le procédé du recours à une agence de détectives privés, utilisé par une administration publique, aux fins de contrôle d'un de ses agents²⁵⁶⁹, fournissant ainsi, une nuance significative entre, d'une part, l'application du principe de loyauté de la preuve, et, d'autre part, l'intérêt public invoqué par la collectivité. Il semble que celui-ci serve une fois de plus, les intérêts de l'administration, qui ici, bafoue également des droits fondamentaux de ses agents, comme le droit à sa vie privée.

769. D'aucuns considèrent que se dégage comme « *un parfum inavoué de principe général de procédure d'organisation par le juge de la loyauté des débats* »²⁵⁷⁰, le juge administratif semblant étendre progressivement à d'autres pans du droit, le principe de loyauté de la preuve²⁵⁷¹. Pour autant, et alors qu'à ce jour c'est principalement dans le domaine du contentieux disciplinaire qu'un tel principe est affirmé et confirmé avec constance, ledit juge tend à fendre l'armure et à accueillir ici, des modes de preuves juridiquement surprenants.

770. Jouant ainsi un rôle majeur dans l'évolution de son office, le juge administratif a contribué, dans certains cas, à alléger la charge de la preuve du demandeur opposé à l'administration, forçant ainsi un certain rééquilibrage entre les parties.

B. Le tournant jurisprudentiel dans l'administration de la preuve devant le juge administratif

771. S'inspirant fortement du mode probatoire établi en matière de discrimination (a), le juge administratif va faire évoluer son positionnement jusqu'alors applicable en la matière, afin de faire bénéficier la victime de harcèlement d'un régime comparable à celui présent en droit du travail (b).

a. La preuve dans le domaine de la discrimination, première prise de conscience par le juge administratif

²⁵⁶⁸ Loi n° 2008-496, 27 mai 2008, prec. art. 4 (réd. Loi n° 2017-86, 27 janv. 2017).

²⁵⁶⁹ CE, 16 juill. 2014, n° 355201.

²⁵⁷⁰ X. Domino et A. Bretonneau, *De la loyauté dans le procès administratif* : AJDA 2013, p. 1276 et s.

²⁵⁷¹ CE, 7 juin 2000, n° 191828 ; CE, 28 sept. 2005, n° 269784, SA *Carto-Rhin* ; CE, 26 mai 2010, n° 296808, *Beckman* ; CE, 15 avr. 2015, n° 373269, *Sté Car Diffusion 78* : Procédures 2015, comm. 248, O. Négrin.

772. Monsieur Pascal Léglise²⁵⁷², Commissaire du gouvernement²⁵⁷³, soulignait dès 2005, dans le cadre d'une affaire de harcèlement moral,²⁵⁷⁴, et avant même que la haute juridiction administrative n'aménage l'obligation probatoire en ce domaine, que « *s'il est possible pour le fonctionnaire qui se prétend harcelé d'établir la matérialité de faits précis constituant un faisceau d'indices, il ne lui est que rarement possible d'apporter la preuve de l'intention malveillante de ces faits, seule l'administration pouvant établir qu'ils ont, au contraire, pour seul fondement l'intérêt du service* ».

773. Fort de ce constat, le juge administratif va opérer un tournant dans la charge de la preuve en matière de harcèlement. Il modifie dans un premier temps ses pouvoirs inquisitoriaux et son office, dans des affaires relatives à des problématiques de discrimination, - notamment dans le cadre de la célèbre affaire *Couespel du Mesnil*²⁵⁷⁵ où le juge administratif s'est octroyé des pouvoirs d'instruction « amplifiés », lui offrant la possibilité de requérir de l'administration défenderesse la production de tout document susceptible d'établir sa conviction - dès lors que le requérant fait valoir des éléments sérieux à l'appui de sa requête -. Il va ainsi et, de manière totalement novatrice, se montrer plus exigeant avec l'administration, et s'arroge le droit de l'enjoindre²⁵⁷⁶ de verser au dossier les documents nécessaires à l'établissement de sa conviction ou de s'expliquer sur les conditions de son action²⁵⁷⁷. Le juge administratif parfait son office en se montrant « *plus offensif en cultivant une approche réaliste de la preuve afin de ne pas laisser le dernier mot à une administration silencieuse lorsqu'elle est fortement soupçonnée d'avoir discriminé des candidats à un concours de recrutement* »²⁵⁷⁸.

774. De plus, avec l'arrêt *Barel*²⁵⁷⁹, la haute juridiction apporte, entre autres chose, « *des enseignements procéduraux sur le contrôle de l'administration par le Conseil d'État* »²⁵⁸⁰. Dans le cadre d'une procédure inquisitoriale et contradictoire, les juges requièrent de l'administration la communication de pièces et documents devant leur permettre de vérifier le bien-fondé ou non, des dires du demandeur. Cette méthode sera, quelques années plus tard, parachevée avec la jurisprudence *Perreux*²⁵⁸¹. Au sein de cette espèce, les éléments sérieux apportés par chacune des parties étant de nature à faire présumer la discrimination contestée ont conduit le juge, a, en quelque

²⁵⁷²P. Léglise, *Le harcèlement moral du supérieur hiérarchique était une faute personnelle détachable du service*, AJFP 2005 p. 99.

²⁵⁷³ Auj. Rapporteur public.

²⁵⁷⁴ TA Versailles 4e ch. 15 oct. 2004, n° 031193.

²⁵⁷⁵ CE, sect., 1^{er} mai 1936, *Couespel du Mesnil*, Lebon 485 et 965.

²⁵⁷⁶ CE 28 fév. 1996, *SCI Tennis Park* n° 105846, Lebon 53 ; D. 2000. 310, obs. H. Charles ; RDI 1999. 223, obs. J. Morand-Deville.

²⁵⁷⁷ CE 26 janv. 1968, *Sté Maison Genestal*, Lebon 62. prec.

²⁵⁷⁸E. Aubin, *Fonction publique : contentieux du recrutement – Contentieux de l'égalité d'admissibilité*, Rep. cont. adm. Juin 2014.

²⁵⁷⁹ CE 28 mai 1954, n° 28238, Lebon 308 ; AJDA 2014. 88, chron. J.-H. Stahl ; GAJA, n° 69.

²⁵⁸⁰ J-H Stahl, *Les trois messages de l'arrêt Barel*, AJDA 2014. 88 - CE, ass., 28 mai 1954, *Barel*, n°28238, prec. concl. Letourneur ; AJ 1954. II. 396.

²⁵⁸¹ CE, ass., 30 oct. 2009, *Mme Perreux*, n° 298348., D. Ritleng, *L'arrêt Perreux ou la fin de l'exception française*, RTDEur. 2010 p. 223.

sorte, « *se porter au secours du requérant pour l'aider à établir la preuve des faits allégués* »²⁵⁸². Par cette décision, le juge administratif instaure un système de présomption simple d'atteinte au principe d'égalité de traitement des personnes, induisant la nécessité, pour le défendeur, d'apporter les éléments lui permettant de renverser cette présomption en démontrant notamment que la décision a été prise pour des motifs étrangers à toute discrimination.

775. Un tel mode probatoire, favorable au requérant, lui évite d'apporter la preuve de ses allégations, de simples éléments de faits étant suffisants pour faire présumer une atteinte. Le juge forme alors son intime conviction au vu des éléments fournis par chacune des parties, étant entendu que le refus de l'administration de communiquer de tels éléments, sera, conformément à la décision *Barel*, interprété comme la preuve du bien-fondé des allégations de la partie requérante. Aussi, et alors que l'arrêt *Barel* exigeait un début de preuve de la part du requérant, par la production « *de circonstances et de faits précis constituant une présomption sérieuse* », le juge administratif ne requiert plus, désormais, que des « *éléments de fait susceptibles de faire présumer une atteinte* ». S'inspirant directement des textes de l'Union européenne²⁵⁸³, le Conseil d'Etat les adapte aux exigences du procès administratif. Pour autant, il n'ira pas au bout du processus prôné par les instances communautaires, marquant, en cela, une sorte de résistance à la jurisprudence de la Cour de Justice et traduisant, *in fine*, « *un geste fort de politique jurisprudentielle* »²⁵⁸⁴.

776. De telles avancées vont, quelque temps plus tard, et après de nombreuses hésitations jurisprudentielles être appliquées à des cas de harcèlement, offrant ainsi à la victime un contexte probatoire plus avantageux.

b. Des avancées jurisprudentielles certaines devant le juge administratif

777. La juridiction administrative va adopter, dans ce qui semblait être du harcèlement moral, - pour reprendre les termes usités par Monsieur Pascal Plancher - « *une position courageuse* »²⁵⁸⁵, notamment, « *parce que le harcèlement moral dans l'administration relève d'un véritable tabou, plus encore qu'au sein de l'entreprise* »²⁵⁸⁶. Pour autant, dans le cadre de cette première décision significative, le juge va atténuer les effets escomptés et considérer que le comportement fautif de l'agent harcelé pouvait justifier un partage de responsabilités et donc, *in fine*, était

²⁵⁸² M. Canedo-Paris, *Le double apport de l'arrêt Mme Perreux : invocabilité des directives, charge de la preuve*, RFDA 2010 p. 126.

²⁵⁸³ Directive n°2000/78/CE, 27 nov. 2000, art. 10 et loi de transposition n°2008-496, du 27 mai 2008, art. 4.

²⁵⁸⁴ M. Gautier, *O tempora, o mores... Le Conseil d'Etat et les directives communautaires* : Dr. adm. déc. 2009, étude 21, p. 10.

²⁵⁸⁵ P. Planchet, *Harcèlement moral : la position courageuse et nécessaire du Conseil d'Etat*, AJDA 2007. 428.

²⁵⁸⁶ *Ibid.*

susceptible de réduire la part de responsabilité de l'auteur des agissements²⁵⁸⁷. Otant en quelque sorte, tout son sens aux textes destinés à prévenir et combattre les agissements constitutifs de harcèlement moral, le juge offrait alors dans le cadre de son office, une possible minimisation des actes de harcèlement²⁵⁸⁸. Vérifiant dans quelle mesure la victime a concouru à la réalisation du dommage invoqué devant lui, le juge administratif va affirmer que « *la requérante avait largement contribué, par son attitude, à la dégradation des conditions de travail dont elle se plaint* », pour conclure « *que, si cette circonstance n'est pas de nature à retirer leur caractère fautif aux agissements rappelés précédemment de sa hiérarchie, elle est, dans les circonstances de l'espèce, de nature à atténuer la responsabilité de l'Office national de la chasse et de la faune sauvage à hauteur de la moitié des conséquences dommageables de ceux-ci* ». D'aucuns souligneront alors, que « *le rassemblement d'éléments de preuve se heurte à des problèmes bien connus en matière de harcèlement moral : le caractère insidieux des agressions, souvent l'absence de manifestation tangible ou publique des comportements, l'indifférence ou l'intimidation des collègues, les résistances opposées à des demandes de témoignages écrits...* »²⁵⁸⁹, ajoutant, que dans cette décision le Conseil d'Etat « *laisse au requérant le soin d'apporter les éléments de preuve suffisants pour emporter la conviction du juge, à charge pour ce dernier, le cas échéant, de prescrire des mesures d'instruction afin d'être mieux informé. Il préfère alerter les juges du fond des dangers d'un excès de rigueur en constatant en l'espèce que l'argumentation était nourrie et que de nombreuses pièces justificatives étaient produites.* »²⁵⁹⁰. Très critiquée, cette jurisprudence avait suscité un certain émoi au sein de la doctrine, d'aucuns soulignant qu'une « *telle légitimation d'un comportement inacceptable ne saurait prospérer* »²⁵⁹¹. Monsieur le Rapporteur Public, Mattias Guyomar, affirmera très justement dans le cadre de la décision *Montaut*, qu'il se refuse « *fermement d'admettre que le comportement de la victime puisse être, même partiellement, exonératoire de [la] responsabilité [de l'employeur]* »²⁵⁹². Un tel positionnement n'était, en tout état de cause, pas tenable.

778. Faisant évoluer les choses dans le cadre de la décision *Perreux*²⁵⁹³, Monsieur Guyomard rappelle aux juges du Palais Royal dans le cadre de ses conclusions²⁵⁹⁴, la marche à suivre en matière de régime probatoire en présence de discrimination. Un tel mode opératoire, inspirera et instillera quelques années plus tard, les

²⁵⁸⁷ CE 24 nov. 2006, n° 256313, *Mme Baillet, Lebon* ; AJDA 2007. 428, note P. Planchet. prec. ; Dr. soc. 2007. 285, obs. C. Radé ; V. aussi, CAA Versailles, 19 nov. 2010, n° 09VE00839, AJFP 2011. 228, concl. J.-E. Soyez ; AJCT 2011. 421.

²⁵⁸⁸ V. P. Adam, *Elus et agents face au risque pénal - Harcèlement (moral et sexuel) et agent public : quelles sanctions ?* AJ Collectivités Territoriales 2014 p.538.

²⁵⁸⁹ P. Planchet, *Harcèlement moral : la position courageuse et nécessaire du Conseil d'Etat*, prec.

²⁵⁹⁰ *Ibid.*

²⁵⁹¹ C. Leborgne, *L'attitude de la victime peut être de nature à atténuer la responsabilité de l'employeur*, JCP S 29 mai 2007, 1411.

²⁵⁹² M. Guyomar, *La victime d'un harcèlement moral ne peut en être jugée responsable*, AJDA 2011 p. 2072.

²⁵⁹³ CE, ass., 30 oct. 2009, *Mme Perreux*, n° 298348, prec. – D. Ritleng, *L'arrêt Perreux ou la fin de l'exception française*, RTD Eur. 2010 p. 223.

²⁵⁹⁴ CE, ass., 30 oct. 2009, n° 298348, *Effet direct des directives et preuve d'une discrimination devant le juge administratif*, Conseil d'Etat 30 octobre 2009, Recueil des décisions du conseil d'Etat, Lebon 2009.

évolutions significatives apportées par l'affaire *Montaut*. Rappelant le pouvoir inquisitorial dont dispose le juge administratif dans la conduite de l'instruction et se plongeant dans un inventaire de décisions rendues, tout à la fois par son homologue judiciaire, mais également par le juge communautaire, Monsieur Guyomar fait notamment état du positionnement du Conseil constitutionnel²⁵⁹⁵, adopté au regard des nouveaux articles applicables en matière de harcèlement moral et sexuel au travail. Dans le cadre de sa décision le Conseil précisait que « *les règles de preuve plus favorables à la partie demanderesse instaurées par les dispositions critiquées ne sauraient dispenser celle-ci d'établir la matérialité des éléments de fait précis et concordants qu'elle présente au soutien de l'allégation selon laquelle la décision prise à son égard constituerait une discrimination en matière de logement ou procéderait d'un harcèlement moral ou sexuel au travail ; ainsi, la partie défenderesse sera mise en mesure de s'expliquer sur les agissements qui lui sont reprochés et de prouver que sa décision est motivée, selon le cas, par la gestion normale de son patrimoine immobilier ou par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en cas de doute, il appartiendra au juge, pour forger sa conviction, d'ordonner toutes mesures d'instruction utiles à la résolution du litige* »²⁵⁹⁶. Monsieur le Rapporteur Public conclut, qu'en « *prenant en compte les indications fournies par la CJCE et respectant les limites fixées par le Conseil constitutionnel, nous vous invitons à retenir un mode d'administration de la preuve qui confirme tout en prolongeant la logique de la jurisprudence Barel.* »²⁵⁹⁷ et d'ajouter « *[l]es éléments essentiels en sont repris : un contrôle en deux temps, d'une part, et la liberté d'appréciation du juge, de l'autre* »²⁵⁹⁸. Monsieur Guyomar propose ainsi, un contrôle de la preuve binaire, « *[l]e premier temps est naturellement celui du requérant* »²⁵⁹⁹, au cours duquel il lui appartiendra de « *soumettre au juge tous les éléments de fait dont il dispose à l'appui de ses allégations.* »²⁶⁰⁰. Il ajoute qu'à ce stade, « *[s]i ces éléments sont de nature à caractériser une discrimination, le juge en tirera immédiatement les conséquences. Si les éléments sont seulement de nature à faire présumer une atteinte au principe de l'égalité de traitement, l'existence d'une telle présomption conduit au second temps, qui est celui du défendeur* »²⁶⁰¹. Le second temps est donc celui du défendeur, dans le cadre duquel il doit « *produire tous éléments d'appréciation, de fait comme de droit, vous permettant de vous assurer que la décision contestée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.* »²⁶⁰². Monsieur Guyomar rappelle également au juge que dans le cadre de son office, il devra apprécier si, au regard du faisceau d'indices ainsi produits par le requérant, naît, ou

²⁵⁹⁵ Cons. const., 12 janv. 2002, n° 2001-455 DC, AJDA 2002. 1163, étude F. Reneaud ; D. 2003. 1129, et les obs., obs. L. Gay ; ibid. 2002. 1439, chron. B. Mathieu ; Rev. science crim. 2002. 673, obs. V. Bück ; ibid. 674, obs. V. Bück.

²⁵⁹⁶ Ibid.

²⁵⁹⁷ CE, ass., 30 oct. 2009, n° 298348, *Effet direct des directives et preuve d'une discrimination devant le juge administratif*, Conseil d'Etat 30 octobre 2009, prec.

²⁵⁹⁸ Ibid.

²⁵⁹⁹ Ibid.

²⁶⁰⁰ Ibid.

²⁶⁰¹ Ibid.

²⁶⁰² Ibid.

non, une présomption sérieuse de discrimination. Le juge administratif devra se prononcer sur la nécessité d'ordonner au défendeur la production d'éléments complémentaires, étant confirmé qu'en cas de silence du défendeur, la jurisprudence *Barel* trouvera à s'appliquer. Et de conclure, « *c'est l'innovation qu'apporte la présente affaire, en cas de réponse opérante du défendeur, c'est à vous qu'il incombe de décider si les éléments, de fait comme de droit, qu'il avance sont étrangers à toute discrimination et, dans l'affirmative, s'ils justifient la mesure litigieuse* »²⁶⁰³. Pour autant, le Rapporteur public mentionne que la méthode en deux temps ainsi proposée, ne constitue nullement un renversement de la charge de la preuve, arguant qu'au nom du respect de l'égalité des armes le défendeur ne peut être contraint de rapporter une preuve négative.

779. Par la suite, c'est avec sa décision *Lévêque*²⁶⁰⁴, proche des faits de l'espèce *Perreux*, que le juge administratif, confronté au refus du Conseil Supérieur de la Magistrature de lui communiquer le motif de son avis négatif, va annuler la décision prise à l'encontre de la requérante, en faisant application de la décision *Barel*²⁶⁰⁵, un tel refus privant le juge de la possibilité de s'assurer de la réalité du motif invoqué. C'est dans un second temps, en se fondant sur l'article quatre de « *la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, qui a transposé en droit interne les dispositions de la directive n° 2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail* »²⁶⁰⁶, que le juge va rappeler le régime de la charge de la preuve instauré dans sa décision *Perreux* précisant que « *[t]oute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. [...]* »²⁶⁰⁷.

780. Avec l'arrêt *Montaut*, un cap significatif est franchi en matière de preuve appliquée à un cas de harcèlement au travail. En effet, dans le cadre de cette affaire, il est question pour les juges du Palais Royal, de « *fixer le cadre de l'engagement de la responsabilité administrative en cas de harcèlement moral* »²⁶⁰⁸. La Cour Administrative d'Appel de Nantes²⁶⁰⁹ qui sera censurée par le Conseil d'Etat, avait estimé par référence à la jurisprudence en vigueur, que la sanction infligée à Madame Montaut, était motivée par « *l'insolence, l'agressivité verbale, la provocation, le manque de respect envers les élus et ses collègues* ». Par un considérant très argumenté sur lequel reposera l'ensemble des fondements du raisonnement du juge de Cassation, la Cour Administrative d'Appel précisait qu'

²⁶⁰³ *Ibid.*

²⁶⁰⁴ CE, 10 janv. 2011, n°325268, AJDA 2011. 901, concl. C. Roger-Lacan, AJFP 2011. 162.

²⁶⁰⁵ CE ass. 28 mai 1954, n° 28238 ; GAJA, 17e éd., 2009, n° 70, prec.

²⁶⁰⁶ CE 10 janv. 2011, n° 325268, *Mme Lévêque*, Lebon ; AJDA 2011. 14 ; *ibid.* 901, concl. C. Roger-Lacan ; AJFP 2011. 162.

²⁶⁰⁷ *Ibid.*

²⁶⁰⁸ *Ibid.*

²⁶⁰⁹ CAA Nantes, 13 juin 2008, n°s 07NT02298 et 07NT02540.

« en premier lieu, qu'il ressort des pièces du dossier et qu'il n'est pas sérieusement contestable que Mme Montaut, employée par la commune de Guécélard depuis 1989, a connu, à compter de l'année 1999 et de l'entrée en fonctions d'un nouveau secrétaire général, une dégradation importante de ses conditions de travail se caractérisant, de la part de son supérieur hiérarchique, par une attitude de dénigrement systématique et une réduction non négligeable de ses attributions antérieures ; que l'intéressée, qui suit un traitement médical depuis l'année 2000, a été placée en congé de longue maladie à compter du 28 septembre 2005 en raison de son état dépressif ; qu'aucune mesure autre qu'une vaine tentative de médiation n'a été prise par le maire de la commune ; que cette situation révèle, dans les circonstances de l'espèce, des agissements constituant un harcèlement moral au sens des dispositions précitées de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 et qui présentent, ainsi, le caractère d'une faute de nature à engager la responsabilité de la commune de Guécélard ; » et d'ajouter « que, toutefois, il est tout aussi constant, ainsi que l'ont relevé les premiers juges, qu'en raison d'un comportement préexistant à l'arrivée, en 1999, du nouveau secrétaire général et se caractérisant par des difficultés relationnelles avec ses collègues et avec les élus, des refus d'obéissance aux instructions qui lui étaient données et une attitude excessivement agressive, Mme Montaut a largement contribué à la dégradation des conditions de travail dont elle se plaint ; que ce comportement est de nature à exonérer la commune de sa responsabilité ». Ainsi, et alors même qu'elle considérait comme établis les actes de harcèlement moral dont se plaignait la requérante, la Cour va une nouvelle fois estimer que le comportement de cette dernière est de nature à atténuer la responsabilité de l'administration publique. Instituant une sorte de « motif légitime de harceler » qui ne dit pas son nom, le juge administratif place la victime de tels actes dans un positionnement plus que délicat. Or, prenant conscience des limites d'un tel mode opératoire, le Conseil d'Etat va dans le cadre de cette affaire, faire sortir le harcèlement du droit commun de la responsabilité administrative, en donnant, pour reprendre les termes du Professeur Didier Jean-Pierre²⁶¹⁰, « une leçon de droit ».

781. Si cet arrêt est novateur, eu égard à la question de la nature de la responsabilité susceptible d'être engagée en matière de harcèlement, et consacre un régime de responsabilité pour faute personnelle « non dépourvue de tout lien avec le service »²⁶¹¹, les juges du Palais Royal vont emprunter au droit du travail et au droit communautaire²⁶¹², le mode de raisonnement alors instauré, évacuant la notion de concours de faute utilisée dans le cadre de la décision *Baillet*²⁶¹³. En effet, cette dernière permettait de diminuer sensiblement la part de responsabilité de la personne publique, lorsque la victime avait elle-même commis une faute. Le Conseil d'Etat va donc admettre qu'il ne peut être tenu compte, dans le cadre de

²⁶¹⁰ J-P Didier, *Le comportement de la victime n'est pas une cause exonératoire du harcèlement moral dans la fonction publique*, AJCT n°48, 28 nov. 2011. 2377.

²⁶¹¹ CE 21 avr. 1937, *Dlle Quesnel*, Lebon 413 ; CE 25 nov. 1955, *Dame veuve Paumier*, Lebon 564.

²⁶¹² Directive 89/391/CEE du Conseil, 12 juin 1989, *concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail*, JO n° L 183 du 29/06/1989 p. 0001 – 0008.

²⁶¹³ CE 24 nov. 2006, n° 256313, *Mme Baillet*, prec.

l'appréciation du lien de causalité entre le préjudice subi par la victime et la faute de service commise par l'employeur en présence de harcèlement en milieu professionnel, du comportement de ladite victime. Monsieur le Rapporteur public va, au cours de cette affaire, souligner que compte tenu de ses particularismes, « *la caractérisation du harcèlement moral suppose un aménagement de la charge de la preuve* »²⁶¹⁴, et ainsi proposer un mode probatoire analogue à celui usité par le juge judiciaire. Articulant son raisonnement sur le mode opératoire délivré par le législateur au sein de l'article L. 1154-1 du code du travail lequel définit trois temps majeurs dans le régime de la preuve applicable au harcèlement, le Rapporteur public va proposer aux juges du Palais Royal une méthode à appliquer en matière de preuve du harcèlement au travail perpétré au sein des administrations publiques. Ce *modus operandi*, initialement acté en présence de harcèlement moral, sera plus de huit années après son avènement, appliqué à un cas de harcèlement sexuel²⁶¹⁵. C'est donc par un « mimétisme » patent, que le juge administratif va enfin trouver l'inspiration qui lui faisait tant défaut, en s'imprégnant des pratiques instaurées par la Cour de Cassation en matière de recherche de preuve en présence de harcèlement au travail²⁶¹⁶.

782. Pour autant, de telles évolutions, louables et souhaitables pour la victime, demeurent incomplètes et pour partie insatisfaisantes.

§II. Des évolutions en demi-teinte

783. Avec la jurisprudence *Montaut*, la haute juridiction administrative va livrer à l'ensemble des juridictions du fond une méthode (A), permettant tout à la fois, de caractériser le harcèlement moral, mais également de déterminer à quel moment, lors du contrôle opéré par le juge, l'éventuelle faute commise par la victime pourra être retenue. Néanmoins, le système ainsi instauré s'avère perfectible (B).

A. La méthode fournie par le juge administratif

784. C'est, à travers une présomption de harcèlement, reposant sur un partage de la charge de la preuve entre la victime et l'auteur présumé des actes (a), que le juge devra déterminer son intime conviction, et ainsi confirmer, ou infirmer, le harcèlement invoqué (b).

²⁶¹⁴ M. Guyomar, *La victime d'un harcèlement moral ne peut en être jugée responsable*, préc.

²⁶¹⁵ CAA Marseille, 15 janv. 2019 n° 17MA00578, *De la charge de la preuve en matière de harcèlement sexuel devant le juge administratif* AJDA 2019 p. 2061.

²⁶¹⁶ Cass. soc. 24 sept. 2008, n° 06-46.517, n° 06-45.747 et n° 06-45.794, n° 06-45.579, n° 06-43.504., *Preuve du harcèlement. La Cour de cassation reprend la main* – C.M.-L. JA 2008, n° 390, p. 7.

a. La présomption de harcèlement

785. Dans le premier temps du raisonnement fourni par les juges du Palais Royal, « *il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement.* »²⁶¹⁷. Le juge administratif, confère ainsi à la victime un rôle actif dans la démonstration de son préjudice. A ce stade, les comportements respectifs de la victime et de l'auteur présumé seront pris en compte.

786. Le Rapporteur Public souligne, dans le cadre de l'affaire *Montaut*, que dans l'éventualité où du faisceau d'indices fournit par le requérant, naît une présomption de harcèlement, la seconde phase trouvera à s'enclencher et le comportement respectif de chacun des protagonistes sera alors examiné par le juge. Il est certain qu'« *en aucun cas, la 'faute' du salarié ne peut justifier, même en partie, le comportement harcelant de son agresseur. Il n'y a pas en ce champ, pour emprunter au langage pénaliste, d'excuse de provocation.* »²⁶¹⁸. C'est uniquement au stade *ex ante* de la caractérisation du harcèlement, que le comportement de la victime pourra être pris en compte. En tout état de cause dans le cas où le requérant n'apporte aucun élément significatif²⁶¹⁹, ou apporte des éléments insusceptibles de faire naître une présomption de harcèlement²⁶²⁰ - en ne fournissant pas « *un faisceau d'indices suffisamment probants pour permettre de regarder comme au moins plausible le harcèlement* »²⁶²¹, - le travail du juge s'arrêtera au premier temps de la réflexion et induira le rejet de la requête. Le contrôle ainsi opéré, relève de l'appréciation souveraine des juges du fond, le juge de cassation ne pouvant réaliser un tel contrôle, sous réserve de dénaturation²⁶²². Pour autant, dans le cas où la première étape serait franchie, le juge devra confronter les éléments avancés par l'agent victime à la démonstration de l'administration. L'enjeu majeur sera notamment ici, de déterminer si les décisions ou le comportement de l'employeur public, ont ou non, excédé l'exercice normal du pouvoir hiérarchique²⁶²³.

787. Ainsi, « *[...] l'administration [devra] produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement* »²⁶²⁴. Dans le cadre de son raisonnement, Monsieur Guyomar démontre que si le dommage subi par la victime trouve une explication dans un fonctionnement normal de l'administration, ou dans un élément étranger à tout harcèlement, le harcèlement ne pourra être établi, et

²⁶¹⁷ CE 11 juill. 2011, n° 321225, *Mme Montaut*, Lebon avec les concl. ; AJDA 2011. 2072, concl. M. Guyomar ; AJFP 2012. 41, note R. Fontier ; AJCT 2011. 474, obs. L. Derridj.

²⁶¹⁸ P. Adam, *Le harcèlement moral dans ses habits d'été (de la place du Palais Royal au quai de l'Horloge)*, comm. sous. CE 11 juill. 2011, n° 321225, *Mme Montaut*, RDT 2011. 576.

²⁶¹⁹ CE 12 fév. 2014, n° 352878, Lebon ; AJDA 2014. 383.

²⁶²⁰ CE 1er oct. 2014, n° 366002, Lebon ; AJDA 2014. 1920 ; AJFP 2015. 27, concl. F. Lambolez.

²⁶²¹ *Ibid.*

²⁶²² CE 1er oct. 2014, n° 366002, Lebon, prec.

²⁶²³ CE 1er oct. 2014, n° 364536, *Mme B.*, prec. AJFP 2015. 27, concl. F. Lambolez.

²⁶²⁴ CE 11 juill. 2011, n° 321225, prec.

l'éventuelle faute commise par la victime pourra à ce stade des débats, être prise en compte. Le demandeur doit donc faire naître une présomption quant à l'existence de harcèlement, laquelle sera appréciée par le juge administratif, à travers la méthode du faisceau d'indices, alors que de son côté le défendeur, en la personne de l'administration incriminée, apportera à son tour des éléments de preuves devant conduire le juge à apprécier et analyser l'éventuelle faute de la victime. Le harcèlement, ne pourra ainsi être reconnu, que « *si les comportements respectifs des harceleur et harcelé présumés ont excédé le cadre normal des relations professionnelles sans pour autant que les réactions du premier au comportement du second n'atteignent le seuil de l'abusif, la présomption sera renversée : cela signifie que le dommage subi ne trouve pas sa source dans le harcèlement allégué* »²⁶²⁵. La limite ainsi admise est celle du « *cadre normal des relations professionnelles* », notion au combien subjective et dont on ne trouve aucune définition au sein des textes ou de la doctrine. Pour autant, il s'agit ici pour le juge administratif, de sortir en quelque sorte de sa « zone de confort », laquelle le conduisait jusqu'à présent à opter, en présence de harcèlement, pour le mode probatoire de droit commun appliqué en matière de responsabilité pour faute²⁶²⁶. La décision *Montaut* s'inscrit donc à contre-courant de la décision *Baillet*²⁶²⁷, qui prônait un partage de responsabilité, sous prétexte « *que la victime l'avait bien cherché* »²⁶²⁸. Un tel mode probatoire fortement inique conduisait le juge à admettre que le comportement de la victime était de nature à atténuer la responsabilité de l'administration publique, considérant ainsi que ladite victime contribuait indubitablement, par son attitude et son comportement, au dommage invoqué²⁶²⁹. En matière de harcèlement au travail, un tel raisonnement ne peut s'entendre et se concevoir. Aussi, le partage de la charge de la preuve mis en œuvre, davantage favorable à la victime, est conforme à celui adopté de longue date par le juge judiciaire et s'avère, en matière de harcèlement, plus protecteur des intérêts de l'agent victime. Dans un souci d'harmonisation des pratiques, parfois divergentes entre le juge administratif et son homologue judiciaire²⁶³⁰, le Conseil d'Etat va ainsi opérer un alignement du « *droit public sur le droit privé plus protecteur* »²⁶³¹.

²⁶²⁵ M. Guyomar, prec., AJDA 2011 p. 2072.

²⁶²⁶ V. notamment, J-P Dubois, *Faute des agents et responsabilité administrative - Distinction entre faute personnelle et faute de service* - Rép. resp. puiss. publ., Avril 2014. - J-P Dubois, *Responsabilité pour faute - Notion de faute en droit administratif* - Rép. resp. puiss. publ., sept. 2014.

²⁶²⁷ CE 24 nov. 2006, n° 256313, *Baillet*, Lebon 1996. 486 ; AJDA 2007. 428, note P. Planchet ; JCP A 2007, 2003, comm. D. Jean-Pierre ; Droit social, mars 2007, comm. C. Radé, p. 285 ; JDJ-RAJS n° 279, nov. 2008 p. 24, comm. R. Fontier.

²⁶²⁸ C. Radé, *Le harcèlement au Palais Royal, Observations incrédules* sous CE, 24 nov. 2006, Mme Annie A. Dr. soc. 2007 p.285.

²⁶²⁹ CE, 23 juill. 2003, *Laville Saint-Martin* n°241816, Lebon T. 825, 843, 984, 992.

²⁶³⁰ V. par ex. P. Adam, *Elus et agents face au risque pénal - Harcèlement (moral et sexuel) et agent public : quelles sanctions ?* AJ Collectivités Territoriales 2014 p. 538. - P. Adam, *Le harcèlement moral dans ses habits d'été (de la place du Palais Royal au quai de l'Horloge)*, Rev. trav. 2011. 576. - C. Radé, *Le harcèlement au Palais Royal*, Droit social, mars 2007, p. 285.

²⁶³¹ R. Fontier, *La construction d'un régime juridique de responsabilité administrative sui generis, en cas de harcèlement moral : une méthode, un principe*, AJFP 2012 p. 41.

b.L'intime conviction du juge administratif

788.L'ultime étape de ce processus est celle de « [...] 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 »²⁶³². Le juge administratif, doit désormais apprécier l'ensemble des éléments portés à sa connaissance par l'agent et l'administration, en vue d'établir ou de contester une situation de harcèlement. Par l'échange de pièces entre les parties, dans le cadre de la procédure contradictoire applicable en son sein, le juge administratif doit s'attacher à examiner l'intégralité des pièces, tout en ayant une approche proactive dans la recherche d'éventuels éléments complémentaires. La victime va, pour sa part, également se retrouver en position « active », lorsqu'elle va porter à la connaissance du juge, l'ensemble des éléments en sa possession, - devant lui permettre d'établir l'existence du harcèlement invoqué -. L'administration défenderesse, de son côté, fournit non une preuve négative, comme cela est exigé en droit communautaire et en matière de discrimination²⁶³³, mais des éléments permettant d'attester que les agissements reprochés sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. Dans le cadre de la collecte d'éléments de preuve, le juge administratif s'attache à vérifier que les faits imputés au harceleur sont matériellement exacts²⁶³⁴. Pour ce faire, il accueille par exemple des courriels « déplacés » exprimant des propos à connotation sexuelle²⁶³⁵, des SMS envoyés aux fins d'obtenir d'une employée des relations intimes²⁶³⁶, des enregistrements de conversations téléphoniques au moyen d'un téléphone portable²⁶³⁷, des courriers ou courriels circonstanciés et concordants de collègues de travail de la victime²⁶³⁸, le témoignage du médecin de prévention²⁶³⁹, des éléments attestant un environnement de travail ponctué notamment de blagues salaces, de propos insultants et de photographies à connotation sexuelle²⁶⁴⁰, le dépôt de plaintes ou de mains courantes exposant des faits « particulièrement précis et circonstanciés »²⁶⁴¹, des rapports d'enquêtes ordonnées par l'administration²⁶⁴², ou encore des rapports d'enquête ordonnés par le juge lui-même²⁶⁴³. Inversement, ne seront pas considérés comme

²⁶³² CE 11 juill. 2011, n° 321225, prec.

²⁶³³ J-G Sorbara, *Fonctions publiques : preuve du harcèlement et comportement de la victime*, AJCT n° 30-34, 25 Juill. 2011, act. 531.

²⁶³⁴ CE 26 avr. 2018, n° 416740.

²⁶³⁵ CAA Paris, 28 mars 2018, n° 16PA01541, *Garde des Sceaux, Min. de la Justice* - TA Poitiers, 23 janv. 2018, n° 1501532, AJDA 2018. 990, concl. F.-J. Revel.

²⁶³⁶ CA Basse-Terre, soc., 25 sept. 2017, n° 16/00727 - TA Bordeaux, 19 juil. 2017, n° 1700736.

²⁶³⁷ TA Lyon, ordo. réf., 8 fév. 2018, n° 180074 (A noter que cette décision émane d'une ordonnance de référé, laquelle aura, d'une part, pu être infirmée au fond et, d'autre part, aura pu être censurée par les juges du second degré, voire de cassation).

²⁶³⁸ TA Nice, 10 avr. 2018, n° 1604900.

²⁶³⁹ CE 15 janv. 2014, n° 362495, *La Poste SA, Lebon* ; AJFP 2014. 95, obs. A. F.-D. AJDA 2014. 79.

²⁶⁴⁰ CA Orléans, 7 fév. 2017, n° 15/02516.

²⁶⁴¹ TA Nice, 3 mai 2018, n° 1700348 - A contrario, TA Nîmes, 29 mai 2018, n° 1601423.

²⁶⁴² CAA Nancy, 27 mars 2018, n° 16NC01654.

²⁶⁴³ TA Lyon, 31 janv. 2018, n° 1500748 - F. Mallol, *L'enquête, méthode d'investigation pour le juge administratif*, note sous CE 18 févr. 1998, n° 162347, *Université d'Auvergne c/ Mlle Perrucaud, Lebon* ; LPA 3 juin 1998, p. 15.

constituant des éléments de preuve suffisants, les propres déclarations de l'agent non étayées par un commencement de preuve²⁶⁴⁴, ou des accusations de « séducteur », qui ne sont corroborées par aucun élément matériel, ni aucun témoignage de collègues et supérieurs hiérarchiques, interrogés dans le cadre de l'enquête pénale²⁶⁴⁵.

789.S'il est certain que « *le régime de la preuve est extrêmement important dans ce type d'affaires.* »²⁶⁴⁶, on note, malgré l'instauration d'un mode probatoire *ad hoc* en présence de harcèlement des iniquités entre droit de la fonction publique et droit privé.

B.Les limites de la méthode

790.Si le mode probatoire instauré par la décision *Montaut*, est très semblable à bien des égards, à celui instauré au sein du code du travail en matière de harcèlement, il appert que celui mis en œuvre devant le juge administratif est davantage contraint (a), et également bien moins facilitateur que celui usité dans d'autres domaines où se pratique le renversement de la charge de la preuve (b).

a.Un régime probatoire en demi-teinte

791.L'administration dispose de nombre d'avantages et de privilèges qui militent en faveur d'un mode probatoire plus exigeant et plus contraignant à son égard. En effet, dans le cadre du « microcosme » administratif dans lequel sont perpétrés les actes de harcèlement, il est évident, tel que cela a déjà pu être souligné, que le rapport auteur-victime est tronqué. L'administration dispose de moyens de pressions conséquents et bénéficie d'un positionnement judiciaire favorable. S'il est vrai que certains écueils peuvent également être présents dans la sphère privée, on ne peut que souligner le fait que l'administration jouit de privilèges particuliers – propres à son domaine d'intervention –, tel que le privilège du préalable, ou encore les prérogatives de puissance publique, constituant, en cas de harcèlement, de redoutables armes à son profit. Elle bénéficie d'un accès large à tout élément susceptible de corroborer ses dires et lui permettant de mettre la victime en difficulté. De plus, la défense n'est pas « avare » d'argumentaires quelque fois fantaisistes, censés masquer ses nombreux manques et justifier un comportement quelque fois déviant. Ainsi, au sujet des arguments qui sont susceptibles d'être invoqués par l'autorité administrative, l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) dresse, à l'occasion d'une affaire pénale, le « *cortège habituel d'"arguments"* » visant à discréditer la parole des victimes, justifiant, par exemple l'absence de harcèlement sexuel par le fait que le fils de la

²⁶⁴⁴ TA Toulon, 20 fév. 2018, n° 1504274.

²⁶⁴⁵ TA Toulouse, 9 févr. 2018, n° 1505929.

²⁶⁴⁶ D. Jean-Pierre, *Précisions jurisprudentielles sur la définition du harcèlement moral*, JCPA n° 8, 21 fév. 2005, 1089, comm. sous. Cass., soc., 27 oct. 2004, n°04-41.008.

victime aurait fait un stage de quelques jours avec son harceleur, ou bien qu'elle n'était pas la seule à recevoir des mails pornographiques, qu'elle n'aurait pas compris leur intérêt pour la « *cohésion d'équipe* », qu'elle serait à la fois trop prude et provocatrice, qu'elle n'aurait pas le sens de l'humour, qu'elle aurait fait ça pour l'argent, qu'elle aurait pour loisir la danse et le théâtre, - ce qui ferait d'elle automatiquement une comédienne -, qu'elle et son agresseur étaient complices puisqu'elle l'aurait invité à dîner en présence de son mari²⁶⁴⁷. L'administration publique, afin de maintenir le discrédit sur l'agent se prétendant victime, usera de tous les subterfuges mis à sa disposition du fait de son positionnement. Autant d'éléments, qui placés dans un contexte de harcèlement, sont inaudibles par la victime, voire tendent à accroître davantage son désarroi. De plus, le demandeur à l'instance doit au minimum, apporter au soutien de ses allégations les éléments suffisants pour permettre au juge d'en apprécier le bien-fondé²⁶⁴⁸, allant jusqu'à induire un commencement de justifications de nature à conférer aux allégations en cause un caractère sérieux²⁶⁴⁹. Or, en matière de harcèlement les preuves se font souvent rares et le juge administratif demeure très timoré dans la reconnaissance de tels actes lorsqu'ils sont perpétrés par une personne publique. L'ensemble de ces facteurs rendent l'œuvre démonstratrice à laquelle la victime est contrainte, plus que difficile. Le juge administratif forgera son intime conviction, quant à l'effectivité ou non d'agissements de harcèlement, au vu des débats contradictoires entre les parties, se devant théoriquement de faire usage de ses pouvoirs d'instructions, afin de contrebalancer le rapport inégalitaire existant, entre le demandeur, personne physique, et l'administration. Pour autant, usant très rarement de son pouvoir inquisitorial, le juge administratif s'en tient généralement aux éléments quelques fois trop peu nombreux, invoqués par les parties. De plus, il convient de noter qu'« *une telle demande de communication n'est pas forcément d'un grand secours* »²⁶⁵⁰, car « *le dossier ne contient que les pièces que l'administration veut bien y mettre ou y laisser et il n'est pas certain que le juge y trouve nécessairement ce qu'il y cherche* »²⁶⁵¹.

792. Il convient également de rappeler que les administrations publiques ont, en leur sein, une double hiérarchie – politique et administrative – laquelle influe nécessairement dans la collecte de preuve à laquelle la victime doit se livrer, les pressions mises en œuvre pouvant alors être démultipliées. D'autant, que le juge administratif requiert un seuil de gravité particulièrement élevé, quant aux faits

²⁶⁴⁷ V. site de l'AVFT, avft.org, rubrique Lettres & Communiqués, 21 juill. 2016.

²⁶⁴⁸ CE, sect., 7 mars 1969, *Ville de Lille*, p. 149 ; CE, ass., 12 fév. 1971, *Rebatel*, p. 1233 ; CE, sect., 8 janv. 1982, *Lambert*, p. 17 ; CE, sect., 30 nov. 1990, n° 103889, *Association « Les Verts »*, au Lebon 339 ; AJDA 1991. 155 ; ibid. 114, chron. E. Honorat et R. Schwartz ; RFDA 1991. 571, concl. M. Pochard.

²⁶⁴⁹ CE, sect., 16 oct. 1964, *de Loriol*, p. 475 ; CE, 27 sept. 1985, *Ordre des avocats au barreau de Lyon*, p. 267 ; CE, 17 mars 1997, *SARL Radio-Asie*, p. 102 ; CE ass., 5 mars 2003, n° 242860, *Aggoun*, au Lebon 79 avec les conclusions ; AJDA 2003. 726, chron. F. Donnat et D. Casas ; RFDA 2003. 1214, concl. J.-H. Stahl ; ibid. 1223, note J.-F. Lachaum.

²⁶⁵⁰ M. Canedo, *Le double apport de l'arrêt Mme Perreux : invocabilité des directives, charge de la preuve*, prec.

²⁶⁵¹ J.-F. Lachaume, H. Pauliat, *Droit administratif. Les grandes décisions de la jurisprudence*, Thémis droit, PUF, 14e éd., 2007, p. 746.

susceptibles d'être qualifiés de harcèlement professionnel²⁶⁵². Tel sera le cas dans une affaire où au nom de « l'intérêt du service », et considérant que les agissements commis sont prétendument « *bien en deçà des standards* »²⁶⁵³, le Rapporteur public nommé dans cette espèce conclura à l'absence de harcèlement, préférant une telle qualification à des cas extrêmes, comme l'emmurement du bureau d'un agent de la fonction publique²⁶⁵⁴.

b. Pas de renversement de la charge de la preuve

793. Constituant une avancée certaine, eu égard au régime de la preuve de droit commun jusqu'alors usité par le juge administratif, le nouveau mode probatoire instauré en matière de harcèlement est néanmoins, moins contraignant pour l'administration, et, *de facto*, moins avantageux pour la victime que celui applicable dans le domaine des discriminations. Ce point est souligné par la doctrine, qui considère que bien que le juge administratif se soit inspiré très largement dans le cadre de l'arrêt *Montaut*, de la jurisprudence applicable en matière de discrimination, il maintient en présence de harcèlement, un niveau d'exigences probatoires bien plus élevé²⁶⁵⁵. En effet, l'administration, n'a pas à proposer des « *éléments objectifs* »²⁶⁵⁶, pour asseoir sa position, mais peut se contenter de présenter une argumentation. D'aucuns attestent qu'une telle évolution serait justifiée, par « *la tendance trop rapide des agents à faire état de harcèlement moral pour comprendre l'édition d'une décision administrative qui ne leur est par favorable* »²⁶⁵⁷. Un tel constat, s'il peut également être opéré en droit privé, doit néanmoins y être relativisé, le juge judiciaire se montrant plus favorable à la victime quant à son degré d'exigences dans la reconnaissance du harcèlement.

794. De plus, n'opérant pas un renversement de la charge de la preuve, laissant ainsi « *décel[er] dans ce glissement terminologique une diminution du niveau des exigences imposées au défendeur* »²⁶⁵⁸, le juge administratif maintient la victime dans un système où les sujétions sont pléthoriques. Déjà, dans le cadre de l'affaire *Perreux*²⁶⁵⁹ le Rapporteur public soulignait qu'il ne s'agissait pas, dans le régime probatoire alors proposé, d'effectuer un renversement de la charge de la preuve. Il ajoutait que « *[d]ans cette mesure, ce mode de contrôle reste en deçà de la lettre de l'article 4 de la loi du 27 mai 2008 qui prévoit, que face à une présomption de*

²⁶⁵² R. Bonnefont, *Prendre le harcèlement au sérieux en droit de la fonction publique*, Dr. soc. 2020.743.

²⁶⁵³ A. Bretonneau concl. CE, 9 nov. 2016, n° 396365, *Ministre de la Culture et de la Communication*, AJFP 2017. 169, et les obs.

²⁶⁵⁴ CE, 19 juin 2014, *Commune de Castellet*, n°381061.

²⁶⁵⁵ D. Jean-Pierre, *Le comportement de la victime n'est pas une faute exonératoire*, JCPA 2011, 2377.

²⁶⁵⁶ CE, 7 juill. 2010, n°322636, *Du régime de la preuve d'une discrimination devant le juge administratif*, Lebon 31 déc. 2012.

²⁶⁵⁷ L. Briand, *Harcèlement moral et fonction publique*, JCPA, 789, 15 juin 2019.

²⁶⁵⁸ D. Jean-Pierre, *Le comportement de la victime n'est pas une faute exonératoire*, prec.

²⁶⁵⁹ CE, ass., 30 oct. 2009, n° 298348, *Perreux*, prec.; JCP G 2009, n° 46, 425 ; JCP G 2009, n° 50, note S. et V. Corneloup ; JCP A 2010, 2036 ; AJDA 2009. 2391, chron. S.-J. Liéber et D. Botteghi. – CE, 10 janv. 2011, n° 325268, *Mme Evêque*, prec. : JCPA 2011, act. 69, obs. J.-G. Sorbara.

*discrimination, 'il appartient à la partie défenderesse de prouver' le contraire. (ce faisant, elle respecte parfaitement la logique de la directive qu'elle transpose dont le point 31 expose que 'dès qu'il existe une présomption de discrimination [...] la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement requiert que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse') »²⁶⁶⁰. Comme le soulignait le Professeur Radé²⁶⁶¹, avant l'arrêt *Montaut*, le mode probatoire alors en place offrait à la victime, devant le juge administratif, un aménagement de la charge de la preuve non un renversement de celle-ci. Il précisait en substance que « [l]e dispositif protégeant les fonctionnaires et contractuels de droit public est toutefois moins complet que celui prévu dans les entreprises du secteur privé puisque le législateur n'a imposé à l'État-employeur ni l'obligation de prévention de l'article L. 122-51 du code du travail, ni le dispositif favorisant la preuve du harcèlement de l'article L. 122-52, ni le recours à la médiation de l'article L. 122-54 ». S'il est certain que la décision *Montaut* a instigué un nouveau souffle dans la charge de la preuve applicable au harcèlement, il semble que la preuve négative soit seule à même de compenser l'inégalité de fait dans laquelle victime et défendeur – personne publique – se trouvent, mais aussi corriger la rigueur excessive dont fait trop souvent preuve le juge administratif. Ainsi et dès lors qu'existerait un commencement de preuve d'un harcèlement, l'auteur des faits devrait démontrer l'absence de tout harcèlement.*

795.C'est en ce sens que la directive du 27 novembre 2000²⁶⁶² en son article 10.1, a opéré un renversement de la charge de la preuve en matière de discrimination, en imposant au défendeur de « prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement ». Ainsi, en cas de renversement de la charge de la preuve et dans l'hypothèse où la victime établit des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, « il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement »²⁶⁶³. Un tel régime jamais transposé en droit de la fonction publique²⁶⁶⁴, permettrait d'exiger l'apport par le défendeur, d'une preuve négative. Or, aujourd'hui le juge ne requiert pas du défendeur l'apport d'éléments permettant de conclure à l'absence de harcèlement, ce qui place *in fine* ce dernier dans une situation équivalente à celle du demandeur. Comme le soulignait le Professeur Canedo, au sujet de l'arrêt *Perreux*, « [l]'apparence l'emporte alors sur la vérité. »²⁶⁶⁵. En effet, en apportant des éléments susceptibles de jeter le doute dans la démonstration opérée par la victime, l'administration contraint en quelque sorte le juge à statuer en se fondant sur les apparences, alors que dans le cas où l'administration refuse de communiquer sur le dossier, ou refuse de fournir au juge les éléments demandés, elle est considérée

²⁶⁶⁰CE. ass., 30 oct. 2009, n° 298348, *Effet direct des directives et preuve d'une discrimination devant le juge administratif*, Conseil d'Etat 30 octobre 2009, prec.

²⁶⁶¹C. Radé, *Le harcèlement au Palais Royal*, Dr. soc. mars 2007 p. 285.

²⁶⁶²Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 nov. 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, JOUE n° L 303 du 02/12/2000 p. 0016 – 0022.

²⁶⁶³*Ibid.*

²⁶⁶⁴F. Rolin, *Le harcèlement moral au risque du droit administratif* : AJDA 2002, p. 733.

²⁶⁶⁵M. Canedo, *Le double apport de l'arrêt Mme Perreux : invocabilité des directives, charge de la preuve*, RFDA 2010. 126, comm. sous Conseil d'État, ass., 30 oct. 2009, *Mme Perreux*, n° 298348, prec.

comme fautive. « *En d'autres termes, il n'est pas exclu qu'il y ait effectivement eu discrimination [ou harcèlement] même si le juge n'est pas parvenu à la déceler, car celle-ci peut avoir été particulièrement bien dissimulée.* »²⁶⁶⁶. Ainsi, un harcèlement pourra avoir été commis sans que le juge ne reconnaisse la culpabilité de l'administration, au nom de l'apparence.

796. De plus, le juge administratif dans son excès de prudence, impose – tel que cela a été souligné à de nombreuses reprises - un seuil de gravité à partir duquel les faits seront qualifiés de harcèlement au travail particulièrement élevé. Ce constat amène certains à penser que « *l'aménagement de la charge de la preuve n'est qu'un faux-semblant destiné à sauvegarder les apparences* »²⁶⁶⁷. Il convient également de rappeler que les notions d'intérêt général et d'intérêt du service servent très souvent de « prétexte » fallacieux permettant au juge de dédouaner l'administration d'une quelconque responsabilité. Ces notions « fourre-tout », se confondent quelques fois avec la notion de « réserve d'intérêt général »²⁶⁶⁸ utilisée par le juge administratif dans d'autres situations, et qui confère au dit juge une grande liberté dans l'appréciation des faits dont il a à connaître. De plus, une telle notion semble avoir pour conséquence de « *balancer, corriger les effets de la règle commune au profit de la puissance publique* »²⁶⁶⁹. Un tel écueil conduit le juge administratif à ne reconnaître majoritairement que les « *espèces caricaturales, cauchemardesques, grotesques à l'évidence, comme si le juge administratif se refusait à appréhender des pratiques plus sournoises, plus insidieuses, mais pareillement destructrices de la personne humaine [...] [pour ne retenir] que les formes les plus primitives, les plus outrancières [...], l'exigence du faisceau d'indices [étant] la meilleure garantie des parties harceleuses, adeptes d'un harcèlement "soft", à distillation lente, à diffusion continue* »²⁶⁷⁰.

²⁶⁶⁶ *Ibid.*

²⁶⁶⁷ J.-P. Maublanc, *Les victimes de harcèlement moral, laissées-pour-compte de la justice administrative*, in *Espaces du service public. Mém. en l'honneur de J. du Bois de Gaudusson*, PUB, 2013. 1205.

²⁶⁶⁸ V. F. Brenet, *Les réserves d'intérêt général*, in *Mém. J.-F. Lachaume* : Dalloz, 2007, p. 139.

²⁶⁶⁹ J.-B. Auby, *Les réserves d'intérêt général*, *Dr. adm.* 2003, *Repère* 6.

²⁶⁷⁰ *Ibid.*

797. Façonnée par le juge judiciaire, la méthode probatoire offerte à la victime d'agissements de harcèlement au travail, - nettement influencée par le droit européen -, se caractérise par trois temps majeurs devant permettre au juge de forger son intime conviction.

Si les multiples tergiversations jurisprudentielles ont finalement conduit la Cour de cassation à laisser aux juges du fond la caractérisation des « éléments de faits », force est de constater que le juge administratif, de son côté, s'est fortement inspiré de la méthodologie fournie par son homologue judiciaire, au prix, ici aussi de longs balbutiements.

Permettant, en tout état de cause, à la victime de bénéficier d'un régime de preuve dérogatoire du droit commun, le mode probatoire ainsi instauré en présence de harcèlement au travail présente des insuffisances et des imperfections, tout particulièrement en droit administratif où le juge peine inexorablement à reconnaître de tels agissements.

La multiplicité des éléments entrant dans la définition du harcèlement, qu'il s'agisse de harcèlement sexuel, mais surtout de harcèlement moral, génère nombre de difficultés dans l'appréhension du phénomène, que ce soit pour la victime mais également pour le juge.

Si l'œuvre de ce dernier, qu'il soit judiciaire ou bien administratif, a contribué à apporter certains éclairages, à la fois dans le contenu des termes usités par les textes, mais également dans la manière dont le harcèlement doit être apprécié devant lui, force est de constater que le tableau ainsi dépeint demeure critiquable et ponctué d'imperfections.

Il est vrai que le harcèlement, par sa conception polymorphe obligeait le législateur à envisager une acception large de cet acte. Or, afin de « [l]utter efficacement contre le harcèlement [il convient] non seulement de le nommer, mais également de lui donner limites précises et contenu intelligible »²⁶⁷¹.

Tautologie de la célèbre doctrine *Boileau* suivant laquelle « [c]e que l'on conçoit bien s'énonce clairement »²⁶⁷², il n'est pas certain que l'œuvre législative ait été, en ce domaine, correctement menée.

D'ailleurs, certains considéreront que le juge administratif fait œuvre interprétative dans un domaine – le harcèlement – où les textes ne « laiss[ent] aucune place à une quelconque interprétation et qui sembl[ent] même l'exclure par sa formulation catégorique »²⁶⁷³ - A propos de la notion d'intérêt de service -.

Dans un contexte de harcèlement, la victime semble éprouver beaucoup de difficultés à faire éclater la vérité et ainsi à faire valoir ses droits, particulièrement en droit de la fonction publique.

L'aménagement de la charge de la preuve devant ce dernier, bien que facilitatrice pour la victime de harcèlement, n'obère en rien le lourd travail probatoire auquel elle est confrontée.

En tout état de cause il appert que la preuve est le réel point d'achoppement auquel la victime est confrontée lors de la saisine du juge, qu'il soit administratif ou judiciaire.

Il est certain que ce dernier se montre plus favorable à une reconnaissance du phénomène de harcèlement au travail que son homologue administratif, lequel maintient un rigorisme très handicapant pour la victime, la laissant, *de facto*, dans une situation d'iniquité patente.

²⁶⁷¹P. Adam, *Pour une nouvelle définition du harcèlement moral au travail*, Droit social 2020. 249.

²⁶⁷²N. Boileau, « *Chant I* », *L'Art poétique*, éd. Aug. Delalain, 1815, p. 6.

²⁶⁷³R. Bonnefont, *Prendre le harcèlement au sérieux en droit de la fonction publique*, comm. sous CE 12 dec. 2019, n°419062, *H. c/ Ministre de la Transition Ecologique et solidaire*, Dr. soc. 2020.743.

Titre 2. Une réparation insatisfaisante et des sanctions sous dimensionnées

798. S'il est un point sur lequel la victime d'actes de harcèlement attend souvent beaucoup des juges, c'est la réparation des préjudices qu'elle a subie. Certes, nombre d'entre elles ont conscience qu'une réparation pécuniaire ne pourra effacer la souffrance endurée quelquefois durant de nombreuses années, mais il est certain qu'elle permettra, à tout le moins, de mettre à la charge de l'auteur des actes, une partie de ce lourd tribut.

799. Il est avéré que le harceleur doit s'acquitter des conséquences inhérentes au mal causé. C'est là un des points d'achoppement auquel sera confrontée la victime de harcèlement lors de l'engagement de la responsabilité de l'auteur des faits, lequel peut sembler ne pas offrir une réelle fonction réparatrice (Chapitre 1).

800. Si on assiste, ici aussi, à un rapprochement entre droit public et droit privé, il appert que des différences notables existent entre ces deux pans du droit, l'un au nom de l'intérêt général et de la préservation des intérêts du service public, ayant tendance à favoriser une administration au détriment des membres qui la compose, à savoir sa propre main d'œuvre.

801. Mais l'attente que la victime peut valablement avoir de l'exercice d'une action en justice ne se limite pas à l'octroi de dommages et intérêts et s'étend à la peine devant être prononcée par le juge à l'encontre de l'auteur des actes.

802. Or, là aussi les critiques sont nombreuses (Chapitre 2), de sorte que ladite victime place fréquemment, entre les mains des juridictions pénales, nombre d'espoirs lesquels peuvent, parfois également se trouver déçus.

Chapitre 1. Une réparation inégale des préjudices causés par le harcèlement

803. C'est parce que les deux ordres de juridictions ont une appréhension du phénomène de réparation distinct, que l'on peut valablement parler d'inégale appréciation du, ou des préjudices, résultant du phénomène de harcèlement au travail.

804. Face à une jurisprudence judiciaire fluctuante et incertaine quant aux fondements de la responsabilité de l'employeur auteur des faits, le droit privé a durant de nombreuses années oscillé entre responsabilité du fait d'autrui et responsabilité contractuelle. Le juge judiciaire a également été tenu d'établir le régime juridique applicable au salarié auteur de harcèlement. De son côté, la juridiction administrative a été contrainte - non sans quelques difficultés - de faire évoluer le cadre juridique permettant l'engagement de la responsabilité de la puissance publique, laquelle bénéficie de nombreux privilèges (Section 1).

805. En tout état de cause, si l'on raisonne d'un point de vue pécuniaire et que l'on considère le *quantum* des dédommagements liés aux préjudices causés par le harcèlement au travail, - y compris en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail - la défense de l'intérêt général promue par le juge administratif, de même que la protection du denier public, offrent un net désavantage à l'agent qui en est victime (Section 2).

Section 1. *La responsabilité de l'auteur du harcèlement*

806. On doit aux différentes évolutions jurisprudentielles opérées devant le juge judiciaire, mais également à celles présentes devant le juge administratif, des changements significatifs quant aux fondements de la responsabilité de l'employeur, du salarié ou de l'agent.

807. Découlant de principes forgés en droit du travail (§I) et en droit administratif (§II), le régime de responsabilité alors instauré a permis au juge d'y puiser les fondements nécessaires à l'engagement de la responsabilité de l'auteur d'agissements de harcèlement.

§I. *La recherche d'un fondement par le juge social*

808. La question du fondement qu'il convient d'assigner à la responsabilité de l'auteur de harcèlement devant le juge du travail, a longtemps occupé la doctrine, laquelle n'a jamais véritablement cessé de débattre du problème.

809. Passant d'un fondement délictuel à un fondement contractuel, que ce soit au profit de l'employeur ou du salarié, la jurisprudence, tout en faisant évoluer les bases de la responsabilité des acteurs du harcèlement au travail, n'en a pas moins été le théâtre, ces dernières années, de certains reculs opérés par le juge judiciaire lui-même.

810. S'est ainsi, tour à tour posée la question du fondement de la responsabilité du salarié harceleur longtemps bénéficiaire d'une forme d'immunité au sein de l'entreprise (B), alors que l'employeur - qui n'a quelquefois pas participé directement aux actes incriminés -, devait également pouvoir voir sa responsabilité engagée (A).

A. La consécration de la responsabilité de l'employeur

811. On doit au code civil les bases de la responsabilité dégagée par la jurisprudence travailliste. Il est certain que dans le cas où le harceleur n'est pas un salarié de l'entreprise, la victime peut engager la responsabilité de son agresseur sur le fondement de l'article 1240 du code civil²⁶⁷⁴ (anc. art. 1382) du simple fait de l'absence de contrat liant les parties en présence. La question se posait donc davantage dans le cas d'un lien contractuel entre les deux acteurs.

²⁶⁷⁴C. civ. art. 1240 : « *Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.* »

812. En l'absence de définition juridique de la notion d'employeur, et conformément à une analyse portée en droit du travail en ce domaine, il ressort que la plupart du temps une telle notion renvoie « à la personne morale, société ou encore association »²⁶⁷⁵. Pour autant l'employeur, personne physique, pourra toujours être déclaré responsable en raison de son fait personnel. En présence de harcèlement intra entreprise, la problématique de l'engagement de la responsabilité de l'employeur a été le fruit d'une multitude de tergiversations juridiques. Il a d'abord été question de savoir quels étaient les fondements juridiques susceptibles d'assoir une telle responsabilité.

813. La jurisprudence a, de longue date défini le principe suivant lequel la responsabilité du commettant ne pouvait être engagée qu'en cas de faute du préposé²⁶⁷⁶. La question de l'engagement de la responsabilité de l'employeur sur le fondement du principe de responsabilité générale du fait d'autrui, basée sur les dispositions du code civil²⁶⁷⁷, s'est donc posée. Dégagé par l'arrêt *Blieck*²⁶⁷⁸, une telle assise juridique a donné lieu à de nombreux débats doctrinaux, alors que le juge n'admettait l'engagement de la responsabilité générale du fait d'autrui que dans des hypothèses étroitement circonscrites, que ce soit en relation avec l'état mental ou physique des auteurs du dommage²⁶⁷⁹, ou en lien avec le caractère potentiellement dangereux de l'activité de l'auteur²⁶⁸⁰. Pour autant, une telle responsabilité traditionnellement applicable à celle, ou celui, que l'on nomme le responsable primaire de l'auteur du dommage, organisant, dirigeant et contrôlant son activité, semblait pouvoir s'étendre à l'employeur. S'il est vrai que l'employeur dirige, contrôle et organise l'activité de son, ou de ses salariés, se pose la question de sa responsabilité sur une telle base, le dommage causé devant alors l'être au détriment d'un tiers, alors qu'ici, il s'agit de réparer un préjudice subi par le salarié cocontractant de l'employeur²⁶⁸¹. Alors même que d'aucuns considèrent que la victime serait, dans le cadre du contrat unissant l'employeur et l'auteur du dommage, un simple tiers²⁶⁸², - d'autres allant plus loin et pensant qu'une telle responsabilité trouve à s'appliquer en présence de dommages causés à d'autres victimes que des tiers²⁶⁸³, - il semblait néanmoins difficile d'utiliser un tel fondement dans le cadre de la responsabilité entre employeur et salarié²⁶⁸⁴. S'il est avéré que la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002²⁶⁸⁵, laquelle a,

²⁶⁷⁵C. Leborgne-Ingelaere, *La responsabilité civile de l'employeur*, Juris tourisme 2021 n°237.17.

²⁶⁷⁶Cass. 2e civ. 8 oct. 1969, Bull. n° 269.

²⁶⁷⁷C. civ. art. 1384, al. 1er (nouv. art. 1242, al 1).

²⁶⁷⁸Cass. ass. plén., 29 mars 1991, *Blieck* ; Bull. civ. 1991, ass. plén., n° 1, Jur. p. 324, Bull. ass. plén., n° 1 ; GAJC, t. II, 13e éd., 2015, no 229 ; D. 1991. 324, note Larroumet ; Somm. 324, obs. Aubert ; chr. Viney, p. 157, JCP 1991. II. 21673, concl. Dontenwille, note Ghestin ; Gaz. Pal. 1992. 2. 513, obs. Chabas ; RTD civ. 1991. 312, note J. Hauser et p. 541, note Jourdain ; RFDA 1991. 991, note Bon.

²⁶⁷⁹*Ibid.*

²⁶⁸⁰Cass. 2e civ., 22 mai 1995, 2 arrêts, Bull. civ. II, n° 155 ; D. 1996, Somm. p. 29, obs. Alaphilippe.

²⁶⁸¹V. B. Gauriau, *L'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés. Recherche d'un fondement juridique*, Dr. soc. 2001, p. 921.

²⁶⁸²C. Bouty, *Harcèlement moral et droit commun de la responsabilité*, Dr. soc. 2002, p. 699.

²⁶⁸³Cass. 2^e civ., 20 janv. 2000 : Juris-Data n° 2000-000075 ; Bull. civ. 2000, II, n° 15.

²⁶⁸⁴C. Leborgne-Ingelaere, *Harcèlement moral – La responsabilité civile de l'employeur en cas de harcèlement moral entre salariés*, JCP S 27 juin 2006, 1513.

²⁶⁸⁵Loi n° 2002-73, du 17 janv. 2002 : JO 18 janv. 2002, p. 1008, prec.

conformément au rapport *Debout*, - rédigé pour le compte du Conseil économique et social²⁶⁸⁶ -, précisé que le harcèlement n'a pas nécessairement à être envisagé comme émanant de l'employeur et peut être « *retenu indépendamment de toute relation d'autorité* »²⁶⁸⁷, la voie vers une responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement commis par lui ou entre ses salariés était ouverte. A la recherche d'un fondement légal permettant d'envisager une telle responsabilité, certains auteurs ont, très rapidement estimé qu'il fallait recourir à « *la responsabilité spéciale du fait d'autrui* »²⁶⁸⁸, inscrite dans le code civil, ajoutant que « *[c]e raisonnement ne saurait d'ailleurs étonner, une cour d'appel ayant directement visé ce fondement juridique dans un arrêt du 18 décembre 2001*²⁶⁸⁹ *afin d'admettre la responsabilité d'un employeur du fait d'actes de harcèlement commis par le directeur du groupe à l'encontre d'un salarié.* »²⁶⁹⁰. Doctrine et jurisprudence vont donc s'orienter, pour un temps, vers l'article 1242 alinéa 5 du code civil (anc. Art. 1384 al. 5), en vu de fonder l'engagement de la responsabilité de l'employeur.

814.C'est donc tout à la fois dans (b) et hors (a) du contrat que va se développer le fondement de la responsabilité de l'employeur pour les actes de harcèlement commis par ses salariés.

a. Le fondement délictuel de la responsabilité de l'employeur du fait de ses salariés

815.Il est une question qui revient fréquemment sur le devant de la scène juridique, c'est celle de savoir sur quel fondement peut être engagée la responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement commis par l'un de ses salariés. En présence de harcèlement qualifié de vertical, commis directement par l'employeur, l'engagement de sa responsabilité pourra toujours se faire sur la base du contrat de travail le liant au salarié. En revanche, pose davantage problème, le fondement juridique sur lequel la victime de harcèlement va pouvoir engager la responsabilité de l'employeur qui n'a pas directement commis les agissements de harcèlement incriminés.

816.Par un arrêt en date du 10 mai 2001²⁶⁹¹, la chambre sociale a tout d'abord, envisagé de fonder la responsabilité de l'employeur sur l'article 1242 alinéa 5²⁶⁹² du code civil. Dans le cadre de cette affaire, les juges du Quai de l'Horloge vont

²⁶⁸⁶CESE, Rapp. M. Debout, Liaisons sociales, 2 avr. 2001, n° 13373.

²⁶⁸⁷A. Mazeaud, *Harcèlement entre salariés : apport de la loi de modernisation* : Dr. social, mars 2002, n° 3, p. 321.

²⁶⁸⁸C. Leborgne-Ingelaere, *Harcèlement moral – La responsabilité civile de l'employeur en cas de harcèlement moral entre salariés*, prec.

²⁶⁸⁹CA Aix-en-Provence, 18 déc. 2001, *Alinot c/ Sté Crédit Commercial de France* : Dr. soc. 2002, p. 701, note C. Bouty.

²⁶⁹⁰C. Leborgne-Ingelaere, *Harcèlement moral – La responsabilité civile de l'employeur en cas de harcèlement moral entre salariés*, prec.

²⁶⁹¹Cass. soc., 10 mai 2001 *EURL Repass'Net c/ Mme Bouet* (arrêt n° 1940 F-P) ; C. Puigelier, *L'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés*, JCP E n° 42, 18 Oct. 2001, p. 1679.

²⁶⁹²C. civ. art. 1384 al. 5 anc.

considérer, sans viser expressément ledit article, que l'employeur est tenu de répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés. Estimant indifférente la question de savoir si l'épouse du gérant était ou non, une salariée de l'entreprise ou si elle exerçait sur la victime une autorité de droit, la Cour de cassation va considérer, que l'autorité exercée par l'employeur sur les personnes exerçant elles même une autorité sur les salariés, induit nécessairement sa responsabilité en cas de dommages causés par la personne bénéficiant de ladite autorité. L'employeur est donc responsable des agissements des personnes qui travaillent pour son compte.

817.S'agissant ici d'une responsabilité du commettant du fait de ses préposés, un tel fondement suppose que certaines conditions soient remplies. Il convient tout d'abord qu'un lien d'autorité unisse le préposé et le commettant dont on cherche la responsabilité, induisant que celui-là participe à l'activité de celui-ci, ce qui est le cas en présence d'un contrat de travail de droit commun²⁶⁹³. De fait, le lien d'autorité résulte en principe d'un lien de subordination, même si la jurisprudence a considéré de façon large un tel lien. Ainsi, le juge judiciaire a admis un lien d'autorité en cas de contrat de mandat²⁶⁹⁴ allant, jusqu'à étendre la notion en présence d'une autorité de fait, d'un lien familial²⁶⁹⁵, voire d'une autorité occasionnelle²⁶⁹⁶. Sera donc considéré comme étant un préposé occasionnel, une personne placée momentanément sous l'autorité de fait d'une autre, alors même qu'un contrat, ou une relation stable, ne peuvent être constatés. Un tel lien sera également reconnu en présence d'une autorité informelle et limitée, tels que des opérations éphémères, ponctuelles et précises²⁶⁹⁷. En revanche, aucun lien d'autorité n'existera en présence d'un contrat d'entreprise, puisque avocat, notaire, médecin, (...) quand bien même ils reçoivent des instructions de leurs clients, jouissent d'une certaine indépendance dans l'organisation de leur travail²⁶⁹⁸.

818.Une seconde condition vient s'ajouter à la première, il s'agit de l'existence d'un fait illicite commis par le préposé en rapport avec ses fonctions, lequel doit avoir causé un dommage à autrui. Dès lors, la faute doit avoir été commise dans le cadre des fonctions, excluant, *de facto*, la responsabilité du commettant en cas d'abus de fonctions du préposé²⁶⁹⁹. Les juges exercent sur cette condition une appréciation subjective et psychologique des faits de l'espèce²⁷⁰⁰. La responsabilité du commettant trouvera donc à s'engager, dès lors que le préposé est demeuré dans le cadre objectif de sa mission, cette condition étant appréciée au regard de critère de

²⁶⁹³Cass. 2^e civ., 2 avr. 1997 ; JCP E 1997, pan. 567. Il ne peut s'exonérer qu'en démontrant que le dommage est dû à une cause étrangère ou à une faute du préposé.

²⁶⁹⁴Cass. 1^{re} civ., 8 juill. 1986 ; Bull. civ. 1986, I, n° 195.

²⁶⁹⁵Cass. 12 juill. 1887, S. 1887, I, Jur. p. 384 (mari préposé de son épouse).

²⁶⁹⁶Cass. 2^e civ., 12 janv. 1977 ; D. 1977, inf. rap. p. 330, note C. Larroumet. – Cass. 2^e civ., 6 fév. 2003 : Juris-Data n° 2003-017481 ; Bull. civ. 2003, II, n° 33.

²⁶⁹⁷Cass. 2^e civ., 12 janv. 1977 ; D. 1977, inf. rap. p. 330, obs. Larroumet. - V. encore, Cass. crim., 14 juin 1990 ; D. 1990, inf. rap. p. 208., Cass. crim., 20 mai 1976 ; RTD civ. 1976, p. 786.

²⁶⁹⁸V. Cass. 3^e civ., 8 mars 1989 ; Bull. civ. III, n° 58.

²⁶⁹⁹Cass. ass. plén., 17 juin 1983 ; JCP G 1983, II, 20120, concl. Sadon ; - 15 nov. 1985 ; JCP G 1986, II, 20568, note Viney ; - 19 mai 1988 ; Bull. civ. ass. plén., n° 5., Cass. ass. plén., 25 fév. 2000 ; D. 2000, jurispr. p. 497, note Ph. Brun.

²⁷⁰⁰V. Cass. 2^e civ., 23 juin 1993 ; Bull. civ. 1993, II, n° 232.

temps et de lieu de l'action, et en tenant compte des moyens utilisés par le préposé. La Cour de cassation considère ainsi, que « *le commettant ne s'exonère de sa responsabilité de plein droit que si son préposé a agi hors des fonctions auxquelles il était employé, sans autorisation et à des fins étrangères à ses fonctions* »²⁷⁰¹. Néanmoins, une telle condition semble, suivant certains auteurs « *largement prêter à discussion* »²⁷⁰². En effet, il est souvent délicat d'apprécier la causalité unissant l'acte aux fonctions du préposé. La Cour de cassation a eu l'occasion de préciser en la matière, que « *[l]es dispositions de l'article 1384, alinéa 5, ne s'appliquent pas au commettant en cas de dommage causé par le préposé qui, agissant sans autorisation, à des fins étrangères à ses attributions, s'est placé hors des fonctions auxquelles il était employé* »²⁷⁰³, ajoutant que « *[l]e commettant ne s'exonère de sa responsabilité que si son préposé agit hors des fonctions auxquelles il était employé, sans autorisation, et à des fins étrangères à ses attributions* »²⁷⁰⁴.

819. Enfin, un lien de connexité doit exister entre l'acte fautif et les fonctions exercées par le préposé. S'il est possible d'envisager de fonder la responsabilité de l'employeur sur l'article 1242 alinéa 5 en présence de harcèlement entre salariés, qu'ils soient de même niveau hiérarchique²⁷⁰⁵ ou de niveau hiérarchique différent²⁷⁰⁶, - le harcèlement constituant à n'en pas douter une faute²⁷⁰⁷ -, la question de savoir s'il s'agit d'une faute excédant les limites de la mission du préposé se pose. En effet, alors même que répondre par l'affirmative à une telle question semble relever de l'évidence, l'employeur, à qui une partie de la charge de la preuve incombe²⁷⁰⁸, doit également établir que le salarié a agi sans autorisation²⁷⁰⁹, et qu'il poursuivait des fins étrangères à ses attributions, « *la finalité étrangère consist[ant] le plus souvent en une finalité strictement personnelle, l'acte accompli ayant l'intérêt propre du préposé pour unique but* »²⁷¹⁰. Il est vrai que certains éléments et critères objectifs permettent de déterminer si le

²⁷⁰¹B. Bossu, *La responsabilité de l'employeur en cas de discrimination : le regard du travailleur*, Dr. soc. 2020 p. 348.

²⁷⁰²C. Leborgne-Ingelaere, *Harcèlement moral – La responsabilité civile de l'employeur en cas de harcèlement moral entre salariés*, prec.

²⁷⁰³Cass., ass. plén., 17 juin 1983, n°82-91.632, Bull. ass. plén., n°8; GAJC, t. II, 13e éd., 2015, n°223; JCP 1983. II. 20120, concl. Sadon, note Chabas ; RTD civ. 1983. 749, obs. Durry – Cass., ass. plén., 15 nov. 1985, n°84-12.601, Bull. ass. plén., n°9; GAJC, t. II, 13e éd., 2015, n°224; D. 1986. 81, note J.-L. Aubert ; IR 117, note J. Pradel ; JCP 1986. II. 20568, note Viney ; RTD civ. 1986. 128, obs. Huet.

²⁷⁰⁴Cass., ass. plén., 19 mai 1988, n°87-82.654, Bull. ass. plén., no 5; GAJC, t. II, 13e éd., 2015, n°225; D. 1988. 513, note C. Larroumet; Gaz. Pal. 1988. 2. 640, concl. Dorwling-Carter ; Defrénois 1988. 1097, obs. Aubert ; RTD civ. 1989. 89, obs. Jourdain.

²⁷⁰⁵Cass. soc., 10 mai 2001; JCP E 2001, n° 42, p. 1679, note C. Puigelier ; JCP G 2002, n° 11, p. 511, note J.-K. Adom ; Dr. soc. 2001, p. 921, note B. Gauriau ; D. 2002, p. 1167, note I. Desbarats.

²⁷⁰⁶A. Mazeaud, *Harcèlement entre salariés : apport de la loi de modernisation* : Dr. social, mars 2002, n° 3, p. 321.

²⁷⁰⁷Cass. 2° civ., 8 oct. 1969 : Bull. civ. 1969, II, n° 269. Cette condition tenant à l'existence d'une faute du préposé connaît toutefois des limites en raison des termes utilisés par certains arrêts invoquant le seul « *fait du préposé* », Cass. ass. plén., 25 févr. 2000, prec. À l'inverse, dans le domaine des activités sportives, les juges imposent l'existence d'une faute caractérisée de l'auteur du dommage par suite d'une violation des règles du jeu, Cass. 2° civ., 8 avr. 2004 ; D. 2004, p. 2601, note Y.-M. Sérinet.

²⁷⁰⁸Cass. 1^{re} civ., 30 juin 1982; Bull. civ. 1982, II, n° 100.

²⁷⁰⁹C. Radé, *Droit à réparation. – Responsabilité du fait d'autrui. – Domaine. Responsabilité des commettants*, Code Art. 1240 à 1245-17, JCl. Civ., Fasc. 143, 13 janv. 2020.

²⁷¹⁰*Ibid.*

préposé a agi hors de ses fonctions. Tel ne sera pas le cas lors de l'utilisation d'instruments liés au travail et ayant concourus à la réalisation du dommage²⁷¹¹, ou en présence d'un préjudice causé pendant le temps de travail, sur le lieu de celui-ci, éventuellement avec des instruments mis à disposition par l'emploi. Dans de telles situations, les agissements fautifs seront généralement considérés comme ayant été accomplis dans l'exercice des fonctions²⁷¹². Cependant, admettre que l'employé, préposé, a agi dans un but purement personnel ne va pas toujours de soi. En effet, *quid* du préposé, qui, pour satisfaire une politique d'entreprise décide de harceler des salariés placés sous son autorité ? En pareille situation, agit-il nécessairement dans un but personnel ou en lien avec ses attributions ? La question demeure et un certain flou persiste²⁷¹³. Si dans l'arrêt du 10 mai 2001, l'abus de fonction ne faisait guère de doute, l'épouse du chef d'entreprise ayant eu un comportement excessif et dénué de tout lien avec ses attributions, d'aucuns ont pourtant considéré qu'ici « *il n'est nullement question d'un abus de fonctions commis par la femme du gérant. Si le mauvais traitement infligé et les insultes proférées peuvent constituer un éventuel abus de fonctions, il demeure que - sur un plan travailliste - l'employeur devait s'assurer que son épouse s'abstienne d'infliger tout mauvais traitement à la salariée ou de proférer des insultes à l'égard de celle-ci.* »²⁷¹⁴. Cette décision a pendant un temps, matérialisé l'émergence d'un « *système de responsabilité autonome, l'employeur [étant] responsable des fautes commises par une personne qui exerce une autorité de fait ou de droit sur ses salariés sans, d'ailleurs, qu'il exerce lui-même (obligatoirement) une autorité de droit sur cette personne fautive.* »²⁷¹⁵. Alors que pour d'autres, la responsabilité contractuelle du fait d'autrui demeurait le fondement.²⁷¹⁶

820. Les incertitudes entourant le fondement de la responsabilité de l'employeur ont alors conduit au développement d'une autre source juridique, basée quant à elle sur le lien contractuel unissant employeur et salarié, dès lors que se manifestent des agissements de harcèlement commis par un des salariés de l'entreprise.

b. Le fondement contractuel de la responsabilité personnelle de l'employeur du fait de ses salariés

²⁷¹¹J. Julien, *Droit de la responsabilité et des contrats*, Chapitre 2235 - *Responsabilité spéciale des maîtres et commettants du fait de leurs préposés*, Dalloz action, 2018-2019.

²⁷¹²V. Cass. 2e civ. 22 mai 1995, n°92-19.172, Bull. civ. II, no 154 ; RTD civ. 1996. 181, obs. Jourdain ; D. 1995. 172 ; Gaz. Pal. 1996. 1. Pan. 59 – Cass. 2e civ. 28 fév. 1996, n°94-15.885, Bull. civ. II, n°53 ; Gaz. Pal. 1996. Pan. 253 – Cass. 2e civ. 22 janv. 1997, no 95-14.345, Bull. civ. II, n°21 ; D. 1997. 53 ; RGDA 1997. 848, obs. Rémy.

²⁷¹³C. Leborgne-Ingelaere, *Harcèlement moral – La responsabilité civile de l'employeur en cas de harcèlement moral entre salariés*, prec.

²⁷¹⁴C. Puigelier, *L'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés*, prec.

²⁷¹⁵*Ibid.*

²⁷¹⁶B. Bossu, *La responsabilité de l'employeur en cas de discrimination : le regard du travailliste*, prec.

821. Si le régime de responsabilité du fait d'autrui présente l'avantage pour la victime, d'engager la responsabilité du commettant, donc de l'employeur, quand bien même il n'aurait commis aucune faute²⁷¹⁷, un tel fondement ne peut trouver à s'appliquer en présence d'un lien contractuel et plus particulièrement d'une défaillance contractuelle. En effet, il est constant que chaque responsabilité est exclusive l'une de l'autre. Suivant l'adage *specialia generalibus derogant*, la responsabilité du fait d'autrui ne doit pas s'appliquer à une victime liée par contrat avec un responsable, d'autant que s'impose ici, le principe du non-cumul des responsabilités contractuelle et délictuelle²⁷¹⁸. Il est établi que la relation unissant un employeur et un salarié est une relation ayant pour représentation juridique le contrat de travail²⁷¹⁹, lequel est un contrat d'une nature synallagmatique, juridiquement inégalitaire, déterminant pour partie, les conditions d'emploi et de travail du salarié via les obligations qu'il fait naître et les modalités d'exécution qu'il contient. Caractérisé par un lien de subordination résultant du pouvoir conféré à l'employeur de donner des ordres au salarié, de le contrôler et de le sanctionner en cas de manquement²⁷²⁰, il est innervé par le principe de bonne foi dans son exécution, renvoyant également au devoir de loyauté²⁷²¹ visé par le code civil²⁷²². Par principe, l'employeur doit exécuter le contrat de travail de bonne foi²⁷²³, ce qui, en présence de harcèlement, peut constituer un élément permettant de fonder l'engagement de sa responsabilité sur le terrain contractuel. De cette obligation s'évince la possibilité pour le salarié d'agir contre son employeur en inexécution contractuelle, eu égard aux obligations découlant du contrat de travail, mais aussi de la qualité de l'employeur, dont le rôle majeur est de veiller au respect de ces obligations. Pour autant, un tel fondement peut-il trouver à s'appliquer, en présence de harcèlement, commis par un salarié envers un autre salarié, l'employeur pouvant alors être assimilé à un tiers ? Possiblement, dès lors que l'on se place sur le terrain de la responsabilité contractuelle du fait personnel de l'employeur et non sur celle du fait d'autrui²⁷²⁴ induisant que le contrat inexécuté n'ait pas été conclu en considération

²⁷¹⁷Cass. crim., 20 juin 1924 : DP 1925, jurispr. p. 93.

²⁷¹⁸V. CA Pau, 1^{re} ch., 12 mars 1997, *MAIF c/ Le Faou* : JurisData n° 1997-044344. – V. également Cass. 2^e civ., 24 mai 2006, n° 04-17.795, *Sté Mutuelle assurance des instituteurs de France (MAIF) c/ D. et a.* (cassation CA Aix-en-Provence, 10^e ch. civ., 11 mars 2004) : JurisData n° 2006-033713. – Cass. 1^{re} civ., 15 déc. 2011, n° 10-25.740, P+B : JurisData n° 2011-028168 ; Resp. civ. et assur. 2012, comm. 71, n° 3 ; JCP G 2012, doct. 530, n° 17, obs. P. Stoffel-Munck ; JCP G 2012, 205, n° 8, note D. Bakkouche. – Cass. 2^e civ., 8 mars 2018, n° 16-17.624, inédit : JurisData n° 2018-003504 ; RTD civ. 2018, p. 674, obs. P. Jourdain ; Resp. civ. et assur. 2018, comm. 158, n° 6.

²⁷¹⁹G. Couturier, Droit du travail, T. 1, *Les relations individuelles de travail*, P.U.F., 1994, p. 93 et s.

²⁷²⁰P. Fieschi-Vivet, *Les éléments constitutifs du contrat de travail*, R.J.S. 7/1991, p. 414 ; Cass. soc., 13 novembre 1996, Dr. soc. 1996, p. 1067, note J.-J. Dupéroux ; D. 1996, inf. rap., 268.

²⁷²¹A. Rieg, *Contrats et obligations*, JCL. Civil, articles 1134 et 1135, fasc. 11, nos 89 à 104.

²⁷²²C.civ. art. 1104.

²⁷²³V. à cet égard, Cass. soc., 25 fév. 1992 : Bull. civ. V, n° 122 ; - Cass. soc. 4 juin 1998 : JCP E 1999, n° 1, p. 37 ; - Cass. soc. 18 mai 1999 : Dr. soc. 1999, p. 734, obs. Gauriau ; JCP E 2000, n° 1-2, p. 40 et la note ; - Cass. soc. 15 déc. 1999 : D. 2001, p. 507, obs. Willmann. - V. encore, Corrignan-Carsin, *Loyauté et droit du travail*, in Mélanges en l'honneur de H. Blaise, 1995, p. 125 ; Gautier, *Les interactions du droit civil et du droit du travail*, in Les sources du droit du travail, PUF, 1998, p. 129 ; Teissier, *La loyauté dans les relations individuelles de travail*, Thèse Paris II, 1997.

²⁷²⁴G. Viney, *Existe-t-il une responsabilité contractuelle du fait d'autrui ?* : Resp. civ. et assur., hors-série, nov. 2000, p. 31 et s. – *La responsabilité contractuelle en question*, in Mélanges J. Ghestin : LGDJ 2000, p. 921 et s.

de la personne. C'est en ce sens que certains auteurs se sont positionnés en affirmant que « *plutôt que d'envisager cette décision [à propos de la décision de la Cour de cassation, chambre sociale, 10 mai 2001, n° 99-40.059] comme prônant un principe de responsabilité contractuelle de l'employeur du fait d'autrui, il semble davantage justifié de la comprendre comme admettant l'engagement de la responsabilité personnelle d'un débiteur à l'origine d'une défaillance contractuelle et n'ayant pu valablement s'exonérer de cette responsabilité.* »²⁷²⁵. En effet, l'employeur, tenu de s'assurer de l'existence de conditions de travail satisfaisantes au bénéfice du salarié, a, de longue date été tenu à un devoir de sécurité fondé sur le principe d'exécution du contrat de bonne foi²⁷²⁶. Néanmoins, fonder l'engagement de la responsabilité de l'employeur sur l'obligation de bonne foi et de loyauté qui y est sous-jacente, induit que l'employeur ait eu connaissance de tels agissements, ce qui conduit inévitablement le salarié à démontrer la faute commise par l'employeur. Une telle entreprise s'avère ô combien difficile, voire quelquefois infaisable pour celui qui en a la charge. La prise en compte de l'obligation d'exécuter le contrat de bonne foi, concept qui, selon certains auteurs, permet au « *législateur et [aux] tribunaux [de] faire pénétrer la règle morale dans le droit* »²⁷²⁷, va néanmoins constituer l'un des axes sur lesquels va s'appuyer la Cour de Cassation pour faire évoluer le régime de responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement entre salariés. Les obligations découlant du contrat vont donc constituer le ciment de l'engagement de la responsabilité de l'employeur pour des actes de harcèlement perpétrés entre salariés. Avec la décision *Propara*²⁷²⁸ un tournant jurisprudentiel sera pris et le fondement de l'engagement de la responsabilité de l'employeur du fait des agissements commis par les personnes exerçant, de fait, ou de droit une autorité sur les salariés, s'en trouvera autonomisé.

822. Il est certain que depuis quelques années « *l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation, lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements* »²⁷²⁹. La Cour de cassation reconnaît donc l'existence d'une obligation générale de sécurité de l'employeur²⁷³⁰. L'obligation générale de sécurité, obligation contractuelle à la charge de l'employeur²⁷³¹, qui se mouvra en obligation légale²⁷³², impose à ce dernier de veiller à ce que les conditions de travail mises en œuvre au

²⁷²⁵I. Desbarats, *De la responsabilité contractuelle du fait d'autrui en droit du travail*, D. 2002 p. 1167.

²⁷²⁶Cass. soc., 1er juin 1972, JCP. éd. G. 1972, IV, 183 : la Cour de cassation reconnaît que, même en l'absence de tout règlement, l'employeur a l'obligation (n'est pas dispensé) de prendre des précautions que la prudence impose.

²⁷²⁷F. Vasseur-Lambry, *La bonne foi dans les relations individuelles de travail* : LPA 17 mars 2000, p. 4., G. Ripert, *La règle morale dans les obligations civiles*, LGDJ., 1949, 4e éd., p. 157.

²⁷²⁸Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914 à 05-43.919, *B. c/B. et a.*

²⁷²⁹Cass. soc., 9 avr. 2015, n°13-23.314., Cass. soc., 11 mars 2015, n°13-18.603.

²⁷³⁰Cass. soc., 28 fév. 2002 : Bull. civ. 2002, V, n° 81. – Cass. soc., 11 avr. 2002 ; Bull. civ. 2002, V, n° 127. – Cass. ass. plén., 24 juin 2005 ; Bull. civ. 2005, ass. plén., n° 7. – Cass. soc., 29 juin 2005 : Bull. civ. 2005, V, n° 219.

²⁷³¹P. le Tourneau, *Droit de la responsabilité et des contrats* : Dalloz, 2004/2005, p. 665.

²⁷³²Cass. soc., 25 nov. 2015, n°14-24444.

sein de l'entreprise n'affectent pas la santé du salarié²⁷³³. Par la décision *Propara*, les juges du Quai de l'Horloge vont considérer que le harcèlement perpétré entre salariés relève de l'inexécution, de la part de l'employeur, « d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise en matière de harcèlement moral »²⁷³⁴. Dans cette décision, les juges vont se fonder sur les articles L. 1152-1²⁷³⁵, L. 1152-4²⁷³⁶ et L. 4121-1²⁷³⁷ du code du travail, ce dernier interprété à la lumière de la directive 12 juin 1989²⁷³⁸, afin d'établir le régime dans le cadre duquel s'inscrira la responsabilité de l'employeur en présence de harcèlement commis par un salarié. Concluant que l'employeur, tenu d'une obligation de prévention en matière de harcèlement, laquelle découle directement du contrat de travail, verra sa responsabilité engagée en cas d'inexécution de son obligation, la Chambre sociale poursuit son œuvre incitatrice en matière d'anticipation des risques psychosociaux dans la sphère professionnelle. Affirmant une responsabilité de plein droit à la charge de l'employeur, la Cour consacre le principe en vertu duquel, l'absence de faute de sa part ne saurait l'exonérer de sa responsabilité, mais également que sa responsabilité trouvera à s'engager même en présence d'actes de harcèlement moral commis par un de ses salariés, étant établi que la responsabilité personnelle de l'employeur n'affectera pas l'éventuelle mise en jeu d'une responsabilité de l'auteur des actes de harcèlement.

823. Consacrant, durant de nombreuses années, une obligation de sécurité de résultat, laquelle engageait la responsabilité de l'employeur, même sans faute, excepté en présence d'un cas de force majeure²⁷³⁹, les juges du Quai de l'Horloge ont depuis 2015, et tel qu'examiné *supra*, opéré un retournement de situation en ce domaine. En effet, depuis le 25 novembre 2015²⁷⁴⁰, la responsabilité de l'employeur n'est plus automatiquement engagée dès lors que survient un harcèlement au sein de l'entreprise. Qualifiée d'obligation de moyen renforcée ou d'« obligation de prévention de résultat »²⁷⁴¹, l'obligation de sécurité de résultat n'est plus la « norme » juridique²⁷⁴², ce qui n'est pas sans conséquence sur l'engagement de la responsabilité de l'employeur. Ainsi, cette dernière ne sera engagée que dès lors que la victime pourra démontrer que l'employeur n'a pas pris toutes les mesures pour

²⁷³³Cass. soc., 11 oct. 1994 ; Bull. civ. 1994, n° 269. – Cass. soc., 28 oct. 1997 : D. 1988, jurispr. p. 219, note Ch. Radé.

²⁷³⁴Cass. soc., 21 juin 2006, prec.

²⁷³⁵C. trav. L. 122-49, anc.

²⁷³⁶C. trav. L. 122-51, anc.

²⁷³⁷C. trav. L. 230-2, anc.

²⁷³⁸Directive n° 89/39, 12 juin 1989, prec. Transposée en droit français par la loi du 31 décembre 1991 : JO 7 janv. 1992, p. 319).

²⁷³⁹C. Radé, *De l'obligation de sécurité de résultat à la garantie des risques professionnels*, Lexbase hebdo, éd. soc., 6 juin 2013.

²⁷⁴⁰Cass. soc. 25 nov. 2015, n°12-24.444., Cass. soc. 1^{er} juin 2016, n°14-19.702., V. aussi, Cass. soc. 5 oct. 2016, n°15-20.140.

²⁷⁴¹M. Keim-Bagot, *Quel devenir pour l'obligation patronale de sécurité ? Tout bouge, rien ne change ?* RDT 2016. 222.

²⁷⁴²E. Lafuma, *Effectivité de l'obligation de sécurité et atteinte effective à la santé : quelle conception juridique de la prévention*, RJS 8-9/2016. Chron. 565., J. Icard et Y. Pagnerre, *Le clair-obscur de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement*, D. 2016. 1681.

assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, mais également, qu'informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement, il n'a pas pris les mesures immédiates propres à faire cesser un comportement illicite. Par une décision du 1^{er} juin 2016²⁷⁴³, la chambre sociale de la Cour de cassation juge ainsi que « *ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser* ». Muant l'obligation de sécurité de résultat en obligation de prévention, l'employeur voit l'engagement de sa responsabilité fortement atténuée. *De facto*, une faute doit désormais être démontrée par le salarié, de sorte que l'engagement de la responsabilité de l'employeur se trouve plus difficile à établir par la victime de harcèlement. Au point que certains auteurs déclareront que l'« *[o]n peut s'en émouvoir et craindre que ce nouvel obstacle dressé à l'indemnisation du salarié n'en dissuade beaucoup d'engager une action judiciaire* »²⁷⁴⁴.

824. Néanmoins, d'autres responsabilités sont susceptibles d'être engagées, à commencer par celle du salarié, auteur direct des actes incriminés.

B. Le régime de responsabilité du salarié auteur d'agissements de harcèlement

825. S'il est vrai que le salarié, victime de harcèlement, aura tout intérêt à préférer engager la responsabilité de l'employeur, personne morale, davantage solvable, il est également établi que durant de nombreuses années, le salarié ne pouvait engager la responsabilité civile d'un autre salarié, une forme d'immunité civile préexistant en la matière (a).

826. Or, un vaste mouvement de subjectivation du droit alors applicable a fait passer le salarié d'objet, à sujet de droit et a ainsi conduit la Cour de cassation à reconsidérer sa position, plus particulièrement sur la question de l'engagement de sa responsabilité au sein de l'entreprise (b).

a. De l'immunité civile du salarié à la responsabilité conditionnée

827. On doit aux articles 1240 et 1241²⁷⁴⁵ du code civil, énonçant le régime juridique de la responsabilité personnelle, le fondement du droit de la responsabilité du salarié. Depuis 1958, il est de jurisprudence constante que la responsabilité du

²⁷⁴³ Cass. soc. 1^{er} juin 2016, n°14-19.702., V. aussi, Cass. soc. 5 oct. 2016, n°15-20.140.

²⁷⁴⁴ P. Adam, *Harcèlement moral*, Rep. trav. prec.

²⁷⁴⁵ C. civ. art. 1382 et 1383, anc.

salarié à l'égard de son employeur n'est engagée qu'en cas de faute lourde, voire intentionnelle de sa part²⁷⁴⁶. Le salarié ne peut donc voir sa responsabilité mise en cause que sous conditions, lesquelles sont depuis cette date, très restrictives. Ainsi, le salarié jouit, vis-à-vis de son employeur, d'une forme d'immunité le protégeant d'éventuelles poursuites, alors qu'il peut voir sa responsabilité civile mise en cause à l'égard des tiers auxquels il cause un dommage. Une telle jurisprudence interdisait à l'employeur d'agir en responsabilité civile contractuelle contre son salarié, notamment, dans le cas d'une mauvaise exécution de son contrat de travail, excepté, en présence d'une faute lourde laquelle témoignait de sa volonté de lui nuire, ou de nuire à l'entreprise. La Cour de Cassation ajoutait que la « responsabilité personnelle » du préposé pouvait « être retenue pour des faits qu'il allègue avoir été commis sur l'ordre et au profit de son employeur dès lors que cet employé a eu un comportement fautif »²⁷⁴⁷.

828. Si la victime des agissements du salarié peut être conduite à actionner la responsabilité civile de ce dernier, il est certain qu'elle préférera généralement engager la responsabilité de l'employeur, davantage à même d'honorer les sommes auxquelles il peut être condamné. Souvent peu unanime en la matière²⁷⁴⁸, une partie de la doctrine avait un temps, considéré que l'engagement de la responsabilité de l'employeur sur les fondements de la responsabilité extracontractuelle et plus particulièrement sur la base de l'article 1242, al. 5²⁷⁴⁹ constituait une garantie de solvabilité offerte aux victimes. Atténuant, en cela, les effets susceptibles d'être produit par une immunité dont jouirait le salarié, une jurisprudence de 1974 de la chambre civile de la Cour de cassation, précisait d'ailleurs, que l'article 1384 était « généralement édicté pour assurer à la victime d'un dommage la réparation qui lui est due (et) a, dans son alinéa 5, spécialement pour but de protéger les tiers contre l'insolvabilité de l'auteur du préjudice en leur permettant de recourir contre son employeur... »²⁷⁵⁰. Par ailleurs, pendant cette période si la victime avait la possibilité d'actionner tout à la fois le commettant, ou le seul préposé sur le fondement de la responsabilité extracontractuelle²⁷⁵¹, le préposé ne pouvait invoquer la garantie du commettant²⁷⁵², et ce dernier avait la possibilité, dans le cas où il aurait été condamné à indemniser la victime sur la base de l'article 1242, al 5, d'engager une action récursoire sans qu'il soit nécessaire que la faute commise par le préposé soit d'une particulière de gravité²⁷⁵³. De son côté, le droit des assurances refusait à

²⁷⁴⁶Cass. soc. 27 nov. 1958, D. 1959, Jur. p. 20, note R. Lindon ; JCP 1959, II, 11143, note Brèthe de la Gressaye ; 29 nov. 1990, Dr. soc. 1991, p. 105, note G. Couturier ; D. 1991, IR p. 6.

²⁷⁴⁷Cass. 2^e civ., 22 nov. 1978 : Bull. civ. II, n° 246. - Rapp. Cass. soc., 22 mai 1975 : Bull. civ. V, n° 265.

²⁷⁴⁸Aubry et Rau, Droit civil français, t. VI-2, *Responsabilité délictuelle*, Litec, 8e éd., par N. Dejean de la Bâtie, n° 107, p. 253 ; H., L., J. Mazeaud, *Leçons de droit civil*, t. II, vol. I, *Obligations*, Montchrestien, 9e éd., par F. Chabas, n° 476, p. 507 ; B. Starck, H. Roland et L. Boyer, *Obligations*, t. I, *Responsabilité délictuelle*, Litec, 5e éd., n° 940, p. 394 ; F. Terré, P. Simler et Y. Lequette, *Les obligations*, Précis, Dalloz, 7e éd., n° 798, p. 735 ; Cass. 2^e civ., 6 fév. 1974, D. 1974, Jur. p. 409, note P. le Tourneau.

²⁷⁴⁹C. civ. art. 1384 al. 5, anc.

²⁷⁵⁰Cass. 2^e civ. 6 fév. 1974, D. 1974.409, note Ph. Le Tourneau.

²⁷⁵¹C. civ. art. 1382 (nouv. art. 1240 du code civil).

²⁷⁵²*Ibid.*

²⁷⁵³Cass. 2^e civ., 20 mars 1979, D. 1980, Jur. p. 29, note C. Larroumet ; V. aussi, rappelant qu'un tel recours est en principe intégral, Cass. 1^{re} civ., 25 nov. 1992, Bull. civ. I, n° 293 ; RTD civ. 1993, p. 372, obs. P. Jourdain.

l'assureur du commettant le bénéficiaire du recours subrogatoire contre le préposé, paralysant ainsi dans l'immense majorité des cas, l'action récursoire du commettant²⁷⁵⁴. Par ailleurs, la troisième Chambre civile de la Cour de cassation considérait que pour engager la responsabilité de chaque administrateur de l'entreprise, la victime devait prouver que le dirigeant « *[avait] commis un délit ou un quasi-délit à son préjudice, le fait d'avoir agi dans l'exercice de leurs fonctions ne les soustrayant pas à cette responsabilité personnelle* »²⁷⁵⁵, la première Chambre civile, pour sa part, estimant que le dirigeant est responsable du dommage causé dans le cas d'une « *faute extérieure à la conclusion ou à l'exécution du contrat* »²⁷⁵⁶.

829. Une décision de 1993 de la Chambre commerciale de la Cour de cassation²⁷⁵⁷ va affirmer et consacrer l'immunité civile du préposé, en précisant qu'il ne répond pas personnellement des actes qu'il accomplit « *dans le cadre de la mission* » qui lui est confiée par son employeur, l'engagement de la responsabilité propre du préposé étant subordonnée à la preuve d'une « *faute personnelle* »²⁷⁵⁸. Suivant une formule générale énoncée par la Haute juridiction, il appert que la commission par le salarié de l'entreprise d'une faute ordinaire, sera insusceptible d'engager la responsabilité de celle-ci, du simple fait qu'une telle faute constitue un risque que l'entreprise se doit de supporter²⁷⁵⁹. La Cour va, dans le cadre de cette décision, affirmer que les préposés « *avaient agi dans le cadre de la mission qui leur était impartie par leur employeur et qu'il n'était pas établi qu'ils en avaient outrepassé les limites* » de sorte qu'« *aucune faute susceptible d'engager leur responsabilité n'était caractérisée à l'encontre de ces préposés dans la réalisation des actes dommageables* ». Jusque-là, la Cour de cassation considérait que le préposé était tenu *in solidum*, avec le commettant des dommages causés à une tierce personne, qu'il ne disposait d'aucun moyen pour se décharger sur ce dernier de sa responsabilité²⁷⁶⁰, et soutenait que le commettant pouvait appeler le préposé en garantie²⁷⁶¹. Or, l'arrêt de 1993 tend à alléger considérablement la responsabilité du préposé, salarié de l'entreprise, lequel jouit alors de ce que certains appelleront une

²⁷⁵⁴C. assur., art. L. 121-12, al. 3., V. Cass. civ. 1^{re}, 21 mai 1975, n° 74-10.036 P: RGAT 1976. 200, note Besson.

²⁷⁵⁵Cass. 3^e civ. 17 janvier 1978, Bull. civ. III, n° 43.

²⁷⁵⁶Cass. 1^{re} civ. 31 mai 1978, n°76-13.667.

²⁷⁵⁷Cass. com., 12 oct. 1993, Bull. civ. IV, n° 338 ; D. 1994, Jur. p. 124, note G. Viney ; RTD civ. 1994, p. 111, obs. P. Jourdain ; Defrénois 1994, p. 812, obs. J.-L. Aubert ; JCP 1995, II, n° 22493, note F. Chabas ; sur cette décision et ses suites, V. aussi : B. Puill, *Les fautes du préposé : s'inspirer des solutions du droit administratif ?*, JCP 1996, I, n° 3939 ; S. Fournier, *La faute personnelle du préposé*, Petites affiches, 23 juill. 1997 ; G. Auzero, *L'application de la notion de faute personnelle détachable des fonctions en droit privé*, Dalloz Affaires 1998, p. 502 ; F. Chabas, note au JCP 1995 .II.22493 ; J. Flour et J.-L. Aubert, *Les obligations*, 2, *Le fait juridique*, 8e éd. n° 222.

²⁷⁵⁸G. Viney, *La responsabilité personnelle d'un préposé ne peut être recherchée s'il n'a pas outrepassé les limites de sa mission*, comm. sous. Cass. com. 12 octobre 1993 n° 91-10.864, D. 1994. 124.

²⁷⁵⁹M.-T. Rives-Lange, *Contribution à l'étude de la responsabilité des maîtres et commettants*, JCP 1970, I, 2309, et H., L. et J. Mazeaud, *Traité de la responsabilité civile*, par A. Tunc, 6e éd., t. 1, n° 927; adde, G. Viney, note sous Cass. com. 12 oct. 1993, D. 1994, Jur. p. 124.

²⁷⁶⁰V. Cass. 2^e civ., 6 oct. 1971, RGAT 1972.376 ; 28 oct. 1987, Bull. civ. II, n° 214.

²⁷⁶¹V. Cass. 16 juill. 1928, D. 1928.477 ; Cass. 1^{re} civ., 20 mars 1979, D. 1980.29, note Larroumet ; Cass. crim., 19 oct. 1982, JCP1983.IV.14 ; Cass. 1^{re} civ., 25 nov. 1992, Bull. civ. I, n° 293 ; obs. P. Jourdain, RTD civ. 1993.372.

immunité civile ²⁷⁶², alors que pour d'autres il s'agira d'une décision bien moins novatrice en ce qu'elle représentait un simple « *arrêt d'espèce* »²⁷⁶³.

830. Enfin, un arrêt du 25 février 2000, va poser clairement l'immunité civile du préposé en confirmant que « *n'engage pas sa responsabilité à l'égard des tiers le préposé qui agit sans excéder les limites de la mission qui lui a été impartie par son commettant* »²⁷⁶⁴. La Cour semble ainsi s'opposer à toute condamnation civile à l'encontre du préposé, qu'elle intervienne au profit de la victime ou à la demande du commettant, dans le cadre de son recours subrogatoire. Ainsi, la responsabilité du commettant ne serait plus complémentaire, mais substituée à celle du préposé. De sorte qu'à une responsabilité de garantie, succéderait une responsabilité principale du commettant, fondée sur le risque de l'entreprise. Une telle décision induit une forme de dissociation entre la responsabilité civile du salarié et celle pénale, comme le laissent penser les conclusions de l'avocat général dans la décision *Costedoat*, lequel précise que « *[l]e principe posé par l'arrêt Costedoat ouvre la voie à l'existence possible d'une responsabilité pénale du préposé sans responsabilité civile* »²⁷⁶⁵ ajoutant que « *cette dissociation des responsabilités pénale et civile ne heurte aucun principe supérieur* ». Longuement commentée, d'aucuns ont eu l'occasion de souligner qu'une telle décision, confirmant l'irresponsabilité du préposé, trouverait sa justification dans le fait que ce dernier travaille pour le commettant, lequel dépend d'une entreprise possédant la maîtrise sur son activité²⁷⁶⁶, alors que d'autres faisaient reposer l'arrêt sur le simple fait que le commettant retire un profit de l'activité de son salarié²⁷⁶⁷. Renvoyant en quelque sorte à la théorie du « *risque-profit* » édictée par Demogue, pour qui « *toute personne dirigeant un organisme social qui augmente sa puissance, qui l'enrichit, dont elle a le profit, doit répondre des actes délictueux de ses subordonnés qui en sont comme le risque professionnel* »²⁷⁶⁸, cette décision constituait « *un moyen d'imputer à l'entreprise la charge des risques qu'elle crée par son activité* »²⁷⁶⁹. Elle n'a néanmoins pas manqué de susciter des critiques, eu égard au fait qu'il « *est pourtant exact qu'elle fait perdre à la victime un responsable, ce qui peut lui nuire*

²⁷⁶²G. Viney, note ss Cass. com., 12 oct. 1993, n° 91-10.864, préc. – P. Jourdain, obs. sur Cass. com., 12 oct. 1993, préc. – V. aussi B. Puill, *Les fautes du préposé : s'inspirer de certaines solutions du droit administratif* : JCP G 1996, I, 3939, préc. – S. Fournier, *La « faute personnelle » du préposé* : LPA, 23 juill. 1997, n° 88, p. 15

²⁷⁶³F. Chabas, note ss Cass. com., 12 oct. 1993, préc.

²⁷⁶⁴Cass. ass. plén. 25 fév. 2000, JCP G 2000, II, 10295, concl. R. Kessous, note M. Billiau, et I, 241, n° 16, obs. G. Viney ; D. 2000, Jur. p. 673, note P. Brun, et Somm. p. 467, obs. P. Delebecque ; RTD civ. 2000, p. 582, obs. P. Jourdain ; Resp. civ. et assur. 2000, chron. n° 11, par H. Groutel, et n° 22, par C. Radé : Les limites de l'immunité du préposé ; Bull. Joly 2000, p. 645, obs. J.-F. Barbiéri.

²⁷⁶⁵V. M. Billiau, *De l'arrêt Costedoat à l'arrêt Cousin ou le grand écart de l'Assemblée plénière de la Cour de cassation en matière de responsabilité civile des préposés*, JCP G 13 fév. 2002, II 10026.

²⁷⁶⁶G. Viney et P. Jourdain, *Les conditions de la responsabilité civile*, 2e éd., LGDJ, 1998, n° 791-1 : la responsabilité du commettant est un « *moyen d'imputer à l'entreprise elle-même la charge des risques qu'elle crée par son activité* ».

²⁷⁶⁷P. Brun, *Coupable et irresponsable*, D. 2000. 673, préc.

²⁷⁶⁸R. Demogue, *Traité des obligations en général, Sources des obligations*, t. V, n° 881, 1925.

²⁷⁶⁹G. Viney et P. Jourdain, *Les conditions de la responsabilité*, 3 e éd., 2006 LGDJ n° 791-1 et 812

gravement »²⁷⁷⁰, le risque induit pour la victime « *de faire injustement les frais de cette généreuse attention dont bénéficie ici le préposé* »²⁷⁷¹, demeurant.

831. Avec l'arrêt *Cousin* du 14 décembre 2001²⁷⁷², l'assemblée plénière de la Cour de cassation ouvre la voie à une atténuation de l'irresponsabilité civile du salarié jusque-là affirmée. Dans le cadre de cette décision, les juges précisent que « *le préposé condamné pénalement pour avoir intentionnellement commis, fût-ce sur l'ordre du commettant, une infraction ayant porté préjudice à un tiers engage sa responsabilité civile à l'égard de celui-ci* »²⁷⁷³. Par cet arrêt, les juges abandonnent en présence d'infractions pénales, l'irresponsabilité civile du préposé et ce, quand bien même le commettant aurait ordonné la commission d'un délit, et permettent ainsi à la victime d'agir, à la fois contre l'auteur du dommage et contre le civilement responsable, ou, contre l'un d'eux seulement. Néanmoins, la condition de l'engagement d'une telle responsabilité est pour le moins exigeante, puisqu'il s'agira de démontrer la particulière gravité des agissements commis par le salarié.

832. S'agissant de la responsabilité civile du salarié à l'égard de son employeur il est certain, cela a déjà été souligné, que de longue date une telle responsabilité ne trouvait à être engagée qu'en cas de faute lourde voire intentionnelle du préposé²⁷⁷⁴. En effet, les juges du Quai de l'Horloge ont posé « *le principe selon lequel la responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde.* »²⁷⁷⁵, actant en cela une importante exception à la règle posée par l'article 1231-1 du code civil²⁷⁷⁶, suivant laquelle « *le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, s'il ne justifie pas que l'exécution a été empêchée par la force majeure.* ».

833. S'agissant de la responsabilité du salarié à l'égard des tiers, comme le souligne le Professeur Mouly²⁷⁷⁷, « *la doctrine majoritaire s'accorde pour considérer que c'est désormais la faute pénale intentionnelle du salarié qui fait cesser son immunité et engage donc sa responsabilité à l'égard des tiers.* ». Il ajoute que « *force est donc de constater que là encore, si la faute intentionnelle du salarié est une condition nécessaire de sa responsabilité, elle n'en est pas pour autant, comme pour sa*

²⁷⁷⁰P. Jourdain, *Le préposé qui n'excède pas les limites de sa mission n'engage pas sa responsabilité envers les tiers*, RTD civ. 2000. 582. Comm. sous. Cass. ass. plén. 25 fév. 2000. prec.

²⁷⁷¹P. Brun, *Coupable et irresponsable*, prec.

²⁷⁷²Cass. ass. plén. 14 déc. 2001, JCP G 2002, II, 10026, note M. Billiau ; D. 2002, Jur. p. 1230, note J. Julien, Somm. p. 1317, obs. D. Mazeaud, et Somm. p. 2117, obs. B. Thullier ; RTD civ. 2002, p. 109, obs. P. Jourdain ; Resp. civ. et assur. 2002, chron. n° 4, par H. Groutel ; Gaz. Pal. 2002, p. 124, concl. R. de Gouttes, note Y. Monnet.

²⁷⁷³*Ibid.*

²⁷⁷⁴Cass. soc. 27 nov. 1958, D. 1959, Jur. p. 20, note R. Lindon ; JCP 1959, II, 11143, note Brèthe de la Gressaye ; 29 nov. 1990, Dr. soc. 1991, p. 105, note G. Couturier ; D. 1991, IR p. 6.V. M.-C. Guérin, *La faute intentionnelle de celui qui agit pour le compte d'autrui*, LPA, 11 janv. 2006, n° 8, p. 6.

²⁷⁷⁵Cass. soc., 12 avr. 1995, n° 92-12.373, Bull. civ. V, n° 131, Dr. soc. 1995. 651, note J. Savatier – Cass. soc. 21 oct. 2008, n° 07-40.809, Bull. civ. V, n° 197, D. 2008. 2800 ; RDT 2009. 112, obs. G. Pignarre – Cass. soc. 25 janv. 2017, n° 14-26.071, publié au Bulletin, D. 2017. 303 ; *ibid.* 840, obs. P. Lokiec et J. Porta ; Dr. soc. 2017. 269, obs. J. Mouly ; RDT 2017. 264, obs. P. Adam.

²⁷⁷⁶G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, *Droit du travail*, coll. « Précis », Dalloz, 2018. 803, n° 684.

²⁷⁷⁷J. Mouly, *Quelle faute pour la responsabilité civile du salarié ?* D. 2006. 2756.

responsabilité à l'égard de l'employeur, la condition suffisante. Il y faut une condition supplémentaire : la faute doit être pénalement incriminée.»²⁷⁷⁸. Néanmoins, faisant encore évoluer sa jurisprudence quant à l'extention des limites à la responsabilité du salarié, la Chambre criminelle va admettre que la condamnation pénale du préposé n'est plus une condition nécessaire, la simple commission d'une infraction intentionnelle suffisant²⁷⁷⁹. Dans le cadre de cette décision, la chambre criminelle précise que le préposé ayant commis une infraction intentionnelle, engage sa responsabilité civile à l'égard du tiers victime, « alors même que la juridiction répressive qui, saisie de la seule action civile, [et ayant] déclaré l'infraction constitué en tous ses éléments », « n'a prononcé contre lui aucune condamnation pénale ». Est qualifiée de faute intentionnelle, un comportement illicite accompli avec la volonté de causer un dommage²⁷⁸⁰. Une telle faute ne suppose pas une intention de nuire de la part de son auteur²⁷⁸¹, la volonté de causer ledit dommage pouvant émaner de l'intérêt personnel du débiteur²⁷⁸². Une telle faute serait donc davantage caractérisée par la simple conscience de la réalisation possible du dommage²⁷⁸³. Dans le même temps la Cour de cassation écartait la responsabilité d'un préposé pour une faute non intentionnelle²⁷⁸⁴.

834. En 2006, la Chambre criminelle²⁷⁸⁵ va considérer que « le préposé titulaire d'une délégation de pouvoir, auteur d'une faute qualifiée aux sens de l'article 121-3 du Code pénal, engage sa responsabilité civile à l'égard du tiers victime de l'infraction, celle-ci fût-elle commise dans l'exercice de ses fonctions »²⁷⁸⁶. Ici, et alors même que le salarié préposé de l'entreprise n'a commis aucune faute ou infraction intentionnelle, la Cour va affirmer que sa responsabilité peut être engagée.

835. Poursuivant son œuvre dans l'élargissement des limites posées à l'immunité du préposé, une jurisprudence récente est venue consacrer le fait que « le préposé condamné pénalement pour avoir intentionnellement commis, fût-ce sur l'ordre du commettant, une infraction ayant porté préjudice à un tiers, engage sa responsabilité civile à l'égard de celui-ci, quelles que soient les limites de sa mission »²⁷⁸⁷. Ici et contrairement à ce qui était acté sous la jurisprudence *Cousin*, la Haute juridiction affirme que la faute pénale intentionnelle accomplie sur l'ordre du commettant peut être commise dans le cadre de la mission du préposé. Ainsi,

²⁷⁷⁸ A. Paulin, *L'embellie de l'infraction pénale désimmunisante*, RRJ 2006, I, p. 97. in J. Mouly, *Quelle faute pour la responsabilité civile du salarié ?* prec

²⁷⁷⁹ Cass. crim. 7 avr. 2004, n° 03-86.203, Bull. crim. n°94; D. 2004. 1563 ; Gaz. Pal. 2004. 2. 3802, note Y. M ; RCA 2004, n° 214.

²⁷⁸⁰ J. Carbonnier, *Droit civil*, t. 4, *Les obligations* : PUF, Thémis, n° 226.

²⁷⁸¹ Ph. Malaurie, L. Aynès, Ph. Stoffel-Munck, *Les obligations* : LGDJ, 6e éd. 2013, n° 951.

²⁷⁸² P. Jourdain, JCl. *Responsabilité civile et Assurances*, Fasc. 120-10 ou *Civil Code*, Art. 1382 à 1386, fasc. 120-10, V° *Responsabilité civile*, fasc. 120-10..

²⁷⁸³ V. G. Viney, *Remarques sur la distinction entre la faute intentionnelle, la faute inexcusable et la faute lourde*, D. 1975, Chron. p. 263.

²⁷⁸⁴ Cass. crim 28 juin 2005, RCA 2005. comm. 276, obs. H. Groutel.

²⁷⁸⁵ Cass. crim., 28 mars 2006, n° 05-82.975; Bull. crim., n° 91, p. 349 ; JCP G 2006, II, 10188, note J. Mouly ; Resp. civ. et assur. 2006, comm. 289, obs. H. Groutel ; RTD. civ. 2007, p. 135, obs. P. Jourdain.

²⁷⁸⁶ Cass. crim., 28 mars 2006, n° 05-82.975, prec.

²⁷⁸⁷ Cass. 1^{re} civ., 27 nov. 2019, n° 18-21.191.

l'immunité du préposé peut être levée alors même qu'il a agi dans le cadre de ses fonctions et de ses missions.

836. Dès lors, en l'état de la jurisprudence sur ce point, il convient de s'interroger sur le positionnement du juge ayant à connaître d'actes de harcèlement au travail, quant aux possibilités laissées à la victime d'actionner la responsabilité civile du salarié, auteur de tels faits.

b. Le devenir de l'immunité civile du salarié

837. S'il est vrai, que la décision *Cousin* exige, afin de voir la responsabilité civile du préposé engagée, non seulement la commission d'une faute intentionnelle mais aussi la commission d'une infraction pénale, on doit à la décision *HSBC France* du 10 novembre 2009²⁷⁸⁸, rendue en matière de harcèlement l'abolition de la notion d'intentionnalité d'un tel acte, les juges établissant que « [l]e harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur ». En effet, « [a]lors que celle-ci était appréhendée par les juges du fond comme une notion conceptuelle, la Cour de cassation en fait une notion fonctionnelle, caractérisée a minima par les trois éléments posés par le texte légal (l'existence d'un comportement répétitif, la dégradation des conditions de travail et la survenance d'un dommage), et rendant vaine la tentation de lui assigner une définition précise – partant, une signification intrinsèque (...). » ajoutant, que « [l]e harcèlement moral, en tant que qualification juridique, nous paraît fonctionner comme un système d'imputation. Il s'agit d'imputer, c'est-à-dire de mettre quelque chose sur le compte de quelque chose ou de quelqu'un (...). Selon une logique déjà en germe dans des arrêts de la Chambre sociale antérieurs à 2008, le montage repose sur la faculté d'imputer, en ce sens, un dommage (survenu ou potentiel) – une atteinte aux droits ou à la dignité, une altération de l'état de santé, ou une mise en cause de l'avenir professionnel – à des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation pour le salarié de ses conditions de travail. Et in fine à celui qui doit, juridiquement, répondre de ces actes »²⁷⁸⁹. De sorte que le juge fait, en présence de harcèlement, une application stricte de la jurisprudence en vigueur dans ce domaine.

838. Mais, c'est avec la décision *Propara*²⁷⁹⁰, qu'un tournant a été réellement pris quelques années plus tôt s'agissant de l'engagement de la responsabilité civile du salarié auteur de harcèlement. Dans cet arrêt, déjà hautement porteur de conséquences à l'égard de l'employeur, la Cour de cassation entend également régler le devenir du salarié auteur de tels actes. Dans le cadre de sa décision, la Cour de cassation va tout d'abord s'écarter de la jurisprudence *Costedoat*, laquelle avait jugé que « n'engage pas sa responsabilité à l'égard des tiers le préposé qui agit sans excéder les limites de la mission qui lui a été impartie par son commettant

²⁷⁸⁸Cass. soc. 10 nov. 2009, n° 08-41.497, D. 2009. 2866, obs. S. Maillard ; Dr. soc. 2010. 110, obs. C. Radé ; RDT 2010. 39, obs. F. Géa.

²⁷⁸⁹Cass. soc., 10 nov. 2009, nos 08-41.497 et 07-45.321, obs. F. Géa, Rev. trav. 2010. 39.

²⁷⁹⁰Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914, prec.

»²⁷⁹¹. Elle va également faire fi de la jurisprudence *Cousin*, en vertu de laquelle la responsabilité civile du préposé peut être engagée s'il a été « *condamné pénalement pour avoir intentionnellement commis, fût-ce sur l'ordre du commettant, une infraction portant préjudice à un tiers* ». La Cour va donc décider qu'en présence de harcèlement moral entre salariés, le régime de responsabilité devant être mis en œuvre, relève de la responsabilité personnelle extracontractuelle du salarié, en se fondant sur les dispositions contenues au sein du code du travail. En effet, les juges vont tout d'abord faire état de l'article L. 1152-1²⁷⁹² dudit code, lequel définit le harcèlement moral et ce, afin de circonscrire l'action et de caractériser un éventuel harcèlement. Mais ils vont également étayer leur argumentaire au visa de l'article L. 4121-1²⁷⁹³ du même code, mettant à la charge du salarié l'obligation de prendre soin de la sécurité et de la santé des personnes concernées du fait de ses actes, ou de ses omissions, en milieu professionnel. La Cour tend à donner de manière induite, un fondement autonome à la responsabilité du salarié harceleur, en se basant exclusivement sur les règles du code du travail, afin d'engager la responsabilité personnelle du salarié auteur de harcèlement moral, sans avoir recours aux dispositions relevant du droit de la responsabilité civile. Elle fait donc du salarié, au même titre que l'employeur, un véritable acteur de la santé au travail. Laisant de côté la possibilité qui lui était offerte de considérer que les actes de harcèlement moral excèdent toujours, par leur nature même, les limites de la mission du salarié dès lors qu'ils ne sont pas accomplis sur ordre de l'employeur, la Cour préfère, au contraire, ouvrir une « *nouvelle brèche dans la jurisprudence Costedoat* »²⁷⁹⁴. D'aucuns diront qu'il s'évince de cette décision une forme de vision « *globale et intégrée de la sécurité qui prévaut et dans laquelle le salarié a un rôle actif à jouer aujourd'hui* »²⁷⁹⁵. Certains souligneront ici la nécessité de condamner celui, ou celle, ayant volontairement causé un dommage à autrui, aucune raison valable ne permettant de protéger celui qui a volontairement recherché à causer un tel dommage²⁷⁹⁶. Offrant au salarié victime, la possibilité d'engager la responsabilité de l'employeur sur un fondement légal, elle en fait de même s'agissant de la responsabilité du salarié ayant commis de tels agissements. L'évolution jurisprudentielle ainsi opérée dans le cadre de l'engagement de la responsabilité du salarié en cas d'actes de harcèlement, est, en quelque sorte, calquée sur celle définie pour l'employeur auteur des mêmes faits. Etant néanmoins établi que l'employeur, commettant, désireux de s'exonérer de sa responsabilité en mettant en avant les manquements de son salarié préposé, devra attester que ce dernier a fait « *autre chose que ce pour quoi [il était employé]* »²⁷⁹⁷, ce qui ne sera pas chose aisée²⁷⁹⁸. La

²⁷⁹¹Cass. ass. plén., 25 fév. 2000, n° 97-17.0378, prec. : JCP G 2000, II, 10295, concl. R. Kessous et note M. Billiau ; D. 2000, jurispr. p. 673, note P. Brun.

²⁷⁹²C. trav. L. 122-49, anc.

²⁷⁹³C. trav. L. 230-2, anc.

²⁷⁹⁴Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914, Obs. P. Adam, Rev. trav. 2006. 245.

²⁷⁹⁵*Ibid.*

²⁷⁹⁶J. Flour, J.-L. Aubert, E. Savaux, *Droit civil. Les obligations*, t. 2, Le fait juridique, 2007, Armand Colin, n°220-1, p. 239.

²⁷⁹⁷M. Fabre-Magnan, *Droit des obligations, Responsabilité civile et quasi-contrats* : PUF, 4e éd., 2019, n° 420.

²⁷⁹⁸A.-L. Mazaud, *Droit pénal du travail - Harcèlement sexuel au travail : faute civile et infraction pénale*, JCP S 23 fév.. 2021.1054.

même année, la chambre criminelle de la Cour de cassation adoptera une position analogue à celui de la chambre sociale, en considérant qu'un salarié, auteur d'une faute commise dans l'exercice de ses missions en matière de sécurité, engage sa responsabilité à l'égard du tiers, victime de l'infraction²⁷⁹⁹. La Cour de cassation inscrit donc cette évolution jurisprudentielle dans la mouvance générale, par ailleurs opérée, en présence de harcèlement commis dans un cadre professionnel.

839. Il est à noter que l'écueil inhérent à l'assouplissement drastique de la jurisprudence du juge judiciaire en matière d'obligation de sécurité de l'employeur, ne trouvera pas ici écho, le salarié n'ayant jamais été tenu d'une obligation de sécurité de résultat à l'égard des autres salariés de l'entreprise, et ce, conformément aux règles du code du travail. Ainsi, le salarié ne pourra s'exonérer de sa responsabilité en démontrant qu'il a tout mis en œuvre pour éviter la survenance de tels actes. Est-ce à dire, *de facto*, que la victime n'aura plus, en présence de harcèlement commis entre salariés, qu'une seule possibilité d'obtenir réparation ? L'employeur pouvant désormais s'exonérer plus facilement de sa responsabilité, dès lors qu'il fournira au juge des éléments permettant de considérer qu'il a tout mis en œuvre pour préserver l'intégrité physique et morale du salarié, il semble que la victime n'aura, dans certains cas comme unique recours, que celui d'engager la responsabilité du salarié auteur des actes et ainsi espérer obtenir réparation auprès d'un acteur qui s'avère dans les faits très souvent insolvable.

§II. Entre exonération et partage de responsabilité devant le juge administratif

840. Harceler un collègue de travail constitue une faute, quand bien même cet acte ait été commis au sein de l'administration et perpétré par elle. Si le Doyen Hauriou, considérait que « *la responsabilité de l'administration et celle de l'agent ne se cumulent pas* »²⁸⁰⁰, force est de constater que le positionnement des juges a évolué au fil des années dans un sens davantage favorable à la victime, dans le cadre d'agissements fautifs commis par une personne publique. Désormais, peuvent être engagées, tout à la fois la responsabilité de l'auteur, personne physique des faits incriminés, mais également la responsabilité de la personne publique, personne morale, auteur actif ou passif des agissements – alors même qu'une telle responsabilité demeure encadrée et que les règles applicables en la matière tendent à en limiter les effets, particulièrement s'agissant de la responsabilité pénale des personnes morales de droit public -.

841. Aussi, si le juge administratif est enclin à engager la responsabilité d'un agent ayant perpétré des faits répréhensibles, nombre d'écueils sont à déplorer dans

²⁷⁹⁹Cass. crim., 28 mars 2006, n° 05-82.975.

²⁸⁰⁰M. Hauriou, *Le cumul des responsabilités pour fait de service et pour fait personnel*, Note sous CE, 20 janv. 1911, *Epoux Delpech-Salgues* et CE, sect. 3 février 1911, *Anguet*, n°34922, S. 1911.3.137, *Revue générale du droit* on line, 2013, numéro 12205 (www.revuegeneraledudroit.eu/?p=12205).

l'engagement de la responsabilité de la puissance publique. Le Professeur Chapus déclarait d'ailleurs, au sujet de l'œuvre prétorienne du Conseil d'Etat en matière de responsabilité de la puissance publique, qu'elle « *n'est pas exempte de faiblesses, dont la plus notable [...] tient à des règles qui peuvent provoquer une sous-évaluation de certains préjudices* »²⁸⁰¹ et d'ajouter, qu'« *exemplaire sur le plan des principes, le régime jurisprudentiel de la responsabilité de la puissance publique est susceptible de nouveaux progrès sur celui des concrétisations* »²⁸⁰².

842. Si la faute reste ainsi au cœur du régime de la responsabilité de l'administration, qu'il s'agisse de tirer les conséquences de son action ou de sa carence fautive (A), force est de constater que de récentes évolutions jurisprudentielles ont permis d'entrevoir les prémices de ce qui pourrait être une responsabilité sans faute en cas de harcèlement commis au sein d'une administration (B).

A. Un engagement de responsabilité traditionnellement fondé sur la faute ou l'absence de faute

843. En droit administratif, deux régimes de responsabilité se côtoient traditionnellement : un régime de responsabilité sans faute et un régime de responsabilité pour faute (a).

844. Au sein de ce dernier se distinguent deux types de fautes, la faute personnelle et la faute de service.

845. Or, l'un n'est pas exclusif de l'autre, et les évolutions jurisprudentielles ont permis de considérer, à la fois le cumul de faute, mais également le cumul de responsabilité, offrant ainsi à la victime la possibilité d'engager plus facilement la responsabilité de l'administration (b).

a. La traditionnelle dichotomie du régime de la responsabilité

846. L'un des piliers du droit de la responsabilité administrative est le distinguo classiquement fait entre la responsabilité pour faute et la responsabilité sans faute. On doit à la célèbre jurisprudence *Blanco*²⁸⁰³, la consécration de l'autonomie du droit administratif sur le terrain de la responsabilité quasi délictuelle de l'État. Ainsi, la responsabilité de l'Etat du fait des services publics qu'il assure, n'est « *ni générale ni absolue* », et jouit de ses propres règles. De ce constat, s'est évincé un régime de responsabilité de puissance publique présentant nombre de

²⁸⁰¹R. Chapus, *Droit administratif général*, 14e éd., Montchrestien, t. 1, n°1401.

²⁸⁰²*Ibid.*

²⁸⁰³T. confl. 8 fév. 1873, *Blanco*, Lebon 61, 1er suppl. ; DP 1873. 3. 20, concl. David.

particularismes, et reposant essentiellement sur deux typologies de responsabilité : la responsabilité pour faute et celle sans faute.

847.S'il est traditionnellement admis que la responsabilité de l'administration sera engagée pour faute, qualifiée de « *responsabilité du fait d'autrui analogue à la responsabilité des commettant du fait de leurs préposés* »²⁸⁰⁴, il s'agira, la plupart du temps, d'une responsabilité pour faute prouvée, dont la charge de la preuve incombe à la victime. En pareille situation, il appartient à cette dernière de démontrer l'existence d'une faute, d'un préjudice, et d'un lien de causalité. Un tel régime suppose que seront exonératoires de toute responsabilité de la puissance publique, tout à la fois le fait d'un tiers, ou le cas fortuit.

848.Néanmoins, pour que la responsabilité de la puissance publique puisse être engagée eu égard aux fautes éventuellement commises par ses agents, il convient de déterminer si ledit agent a commis une faute qualifiée de personnelle ou une faute de service. Laferrière disait de la faute personnelle, qu'elle « *révèle [...] l'homme avec ses faiblesses, ses passions, ses imprudences* », alors que la faute de service « *révèle un administrateur [...] plus ou moins sujet à erreur* »²⁸⁰⁵. Traditionnellement, la jurisprudence identifie la faute personnelle au regard de deux critères que sont l'intention malveillante et la gravité de la faute²⁸⁰⁶. Si, par principe, et de longue date, le juge administratif considère que toute illégalité est fautive²⁸⁰⁷, et qu'ainsi elle est susceptible d'engager la responsabilité de la puissance publique, encore faut-il qu'elle ait causé un préjudice à autrui. De plus, il est constant que généralement, la responsabilité pour faute de l'administration sera engagée pour autant que l'agent n'a pas commis de faute personnelle détachable du service. Le Professeur Chapus²⁸⁰⁸ identifie trois types de fautes personnelles, toutes détachables de l'exercice des fonctions. La première catégorie correspond à la faute commise dans l'exercice des fonctions de l'agent, mais qui s'en détache en raison de sa particulière gravité. Il identifie ensuite, la faute commise en dehors de l'exercice des fonctions, mais « non dépourvue de tout lien avec elles ». Enfin, est envisagée la faute dépourvue de tout lien avec le service, qualifiée de « purement personnelle ». Pourra donc être qualifié de faute personnelle, un délit intentionnel de droit commun commis en-dehors du service²⁸⁰⁹, un accident provoqué par un agent utilisant, en dehors de toute mission de service son véhicule personnel²⁸¹⁰, ou un meurtre commis au cours d'une altercation privée²⁸¹¹. Il pourra également s'agir de

²⁸⁰⁴R. Chapus, *Droit administratif général*, 15^e éd., Montchrestien, t. 1, n°1540.

²⁸⁰⁵concl. sur T. confl. 5 mai 1877, *Laumonnier-Carriol*, Lebon 437.

²⁸⁰⁶V. M. Hauriou, Notes d'arrêts sur décisions du Conseil d'État et du Tribunal des conflits publiées au Sirey de 1892 à 1928, t. 1er, p. 600 s., et Dupeyroux, *Responsabilité personnelle et responsabilité du service public*, thèse, Paris, 1922.

²⁸⁰⁷CE 26 janv. 1973, *Driancourt*, p.77, AJ 1973, p. 245, chron. P. Cabanes et D. Léger, G. Pal 1973, 2, p. 859, note J-P Rougeaux, Rev. Adm. 1974, p. 29, note F. Moderne.

²⁸⁰⁸R. Chapus, *Droit administratif général*, 15^e éd., Montchrestien, t. 1, n°1525.

²⁸⁰⁹CE 9 juill. 1943, *Épx Frièse*, Lebon 182.

²⁸¹⁰T. confl. 24 juill. 1947, *Dame Cames*, Lebon 507.

²⁸¹¹CE 23 juin 1954, *Vve Litzler*, Lebon 376.

fautes intentionnelles, notamment d'une volonté d'enrichissement personnel²⁸¹², ou d'intention malveillante, d'animosité envers un subordonné, ou un usager du service²⁸¹³. Ce pourra être également un cas d'« *excès de comportement* »²⁸¹⁴, tel que des propos grossiers, injurieux ou diffamatoires²⁸¹⁵, un cas d'alcoolisme sur le lieu de travail²⁸¹⁶, ou des violences physiques²⁸¹⁷. Ainsi, la faute personnelle pourra être celle présentant une particulière gravité. Afin d'analyser la gravité des agissements commis, le juge prendra en considération d'une part, le caractère moralement inexcusable du comportement de l'agent, et, d'autre part, l'extrême gravité des conséquences de la faute commise²⁸¹⁸, ces deux critères pouvant se trouver réunis dans la même espèce²⁸¹⁹. Ainsi, constitueront le plus souvent des fautes d'une particulière gravité, les crimes ou délits intentionnels²⁸²⁰, le juge se réservant une grande liberté d'interprétation suivant les faits qu'il a à connaître. De plus, la gravité de la faute commise par l'agent s'apprécie désormais au regard des fonctions exercées par ledit agent, ce qui permet au juge administratif de qualifier la faute²⁸²¹. Dans une affaire récente, le juge administratif a affiné l'interprétation qu'il convenait de donner à une faute détachable de l'exercice des fonctions, spécifiant qu'il s'agit « *de faits qui relèvent de préoccupations d'ordre privé, qui procèdent d'un comportement incompatible avec les obligations qui s'imposent dans l'exercice des fonctions publiques, ou qui, eu égard à leur nature ou aux conditions dans lesquelles ils ont été commis, présentent une particulière gravité* »²⁸²². S'il est certain que de longue date, le juge se refuse à considérer toute faute pénale comme étant une faute personnelle²⁸²³, induisant que tous les faits qualifiés de délits par le juge pénal ne relèvent pas, *ipso facto* de la faute personnelle détachable, il est

²⁸¹²CE 21 avr. 1937, *Demoiselle Quesnel*, Lebon 423. – CA. Riom, 10 janv. 1951, S. 1951. 2. 189, concl. Lemercier. – CE 7 juill. 1954, *Monsaingeon*, AJDA 1954. 384. – CE 18 janv. 1957, *Cts Lacroix*, Lebon 45. – Cass. civ. 1re, 9 juin 1971, Bull. civ. I, no 190.

²⁸¹³T. confl. 8 nov. 1902, *Grosson c/ Souhet*, Lebon 644. – T. confl. 14 déc. 1925, *Navarro c/ Moumier*, Lebon 1007. – T. confl. 5 juin 1947, *Cts Brun*, Lebon 504. – T. confl. 12 juin 1961, *Dordet c/ Bareyre*, Lebon T. 1170. – T. confl. 14 janv. 1980, *Mme Techer*, Lebon T. 504. – Cass. civ. 1^{re}, 9 déc. 1986, Bull. civ. I, no 295.

²⁸¹⁴V. Chapus, *Droit administratif général*, 15^e éd., Montchrestien, t. 1, n° 1526-2.

²⁸¹⁵T. confl. 2 juin 1908, *Girodet*, Lebon 597, concl. Tardieu. – T. confl. 17 juill. 1952, *Paret*, Lebon 638. – Cass., ass. plén., 20 janv. 1964, Bull. ass. plén., n° 1. – T. confl. 26 oct. 1981, *Préfet des Bouches-du-Rhône*, Lebon 657.

²⁸¹⁶CE 1er oct. 1954, *Bernard, Caisse primaire centrale de sécurité sociale de la région parisienne et Caisse régionale de sécurité sociale de Paris*, Lebon 505, concl. Laurent. – T. confl. 9 oct. 1974, *Cne de Lusignan*, Lebon 477.

²⁸¹⁷T. confl. 21 déc. 1987, *Kessler*, Lebon. 456 ; AJDA 1988. 364, obs. Prétot.

²⁸¹⁸S. Boissard, concl. sur CE, ass., 12 avr. 2002, *Papon*, n° 238689, RFDA 2002. 582.

²⁸¹⁹CE 4 juill. 1990, n° 63930, *Sté d'assurances « Le sou médical » c/ Centre hospitalier de Gap*, Lebon 984. – CE, 17 déc. 1999, n°199598, *Moine*, Lebon 425. – CE 28 déc. 2001, n° 213931, *Valette*, AJDA 2002. 359, concl. Schwartz. – CE, 12 avr. 2002, n° 238689, *Papon*, concl. Boissard, AJDA 2002. 423, chron. Guyomar et Collin. – Cass. crim. 13 oct. 2004, n° 03-81.763, *Bonnet, Mazères et autres*, D. 2005. 1528 et D. 2005. 1521, obs. Roujou de Boubée, Gozzi, Mirabail et Segonds ; AJ pénal 2004. 451, obs. Enderlin ; RFDA 2005. 105, note Laviaille ; RSC 2005. 66, obs. Fortis.

²⁸²⁰T. confl. 9 juill. 1953, *Dame Vve Bernadas c/ Buisson*, Lebon 593. – T. confl. 9 juill. 1953, *Delaître*, Lebon 594. – CE 23 avr. 1975, *Bart*, Lebon T. 1107.

²⁸²¹CE 11 fév. 2015, *Min. Justice*, n° 372359, Lebon ; AJDA 2015. 311, obs. de Montecler.

²⁸²²H. Rihal, *Précisions sur la faute du maire détachable de l'exercice de ses fonctions*, AJDA 2016. 1575. Comm. sous. CE 30 déc. 2015 n° 391800 et CE Conseil d'Etat 30 déc. 2015 n° 391798.

²⁸²³T. confl. 14 janv. 1935, n° 0820, *Thépez c/ Mirabel*, Lebon ; GAJA, n° 44.

également avéré que dès la décision *Pelletier*²⁸²⁴, le juge administratif a souhaité interpréter restrictivement la notion de faute personnelle, les cas litigieux étant le plus souvent qualifiés de faute de service.

849. La faute de service représente quant à elle, un manquement de l'administration aux obligations qui sont les siennes dans le cadre du service à l'occasion duquel a été commise la faute. Si la faute de l'agent est une faute de service, la responsabilité de l'administration peut être engagée. La faute est présumée de service lorsqu'elle est commise à l'occasion du service, conformément à l'approche retenue par le juge administratif lors de la consécration de la notion en 1911²⁸²⁵. Elle est en principe objective et se déduit de faits ou d'abstentions²⁸²⁶. Ainsi, la faute de service pourra résulter d'actes juridiques, d'agissements de toute nature, ou d'abstentions, de négligences ou encore d'omissions²⁸²⁷. Néanmoins, une telle présomption est renversée, lorsque l'agent a poursuivi des préoccupations d'ordre purement privé²⁸²⁸, a manifesté un excès de comportement²⁸²⁹, ou a commis une faute d'une particulière gravité²⁸³⁰. De manière générale, le domaine de la faute de service se confond avec celui de l'action administrative²⁸³¹. Quoique nécessairement commise par un agent du service, la faute de service est anonyme, en ce qu'il n'est pas nécessaire que son auteur soit identifié, dès lors qu'elle peut être imputée au service. En revanche, la circonstance que l'auteur de l'acte ou de l'agissement fautif soit connu, ne fait pas obstacle à la reconnaissance d'une faute de service, si les conditions d'une telle faute sont réunies et si le dommage ne peut être exclusivement attribué à une faute personnelle totalement détachable du service. La doctrine classique considère ainsi qu'il y a faute de service, dès lors que le service a mal fonctionné, n'a pas fonctionné, ou a fonctionné tardivement²⁸³². D'autant, qu'il est de jurisprudence constante depuis 1983, que l'Etat répond des fautes commises par ses agents dans l'exercice de leurs fonctions et ne peut mettre en cause la responsabilité personnelle de ceux-ci, qu'en cas de faute personnelle de leur part²⁸³³.

850. Oscillant entre faute lourde et faute simple, le juge administratif a, au grès de ses décisions, largement abandonné l'exigence de la première dans l'engagement de la responsabilité de l'administration, au profit de la seconde. Permettant ainsi d'engager plus facilement la responsabilité de la puissance publique, d'aucuns voient, dans cette évolution un « *vaste mouvement de transition du régime de la*

²⁸²⁴Trib. Confl., 30 juill.1873, *Pelletier*, 1er supplt, Rec. Lebon p. 117.

²⁸²⁵CE 3 fév. 1911, Anguet: Lebon 146 ; S. 1911. 3. 137, note Hauriou.

²⁸²⁶CE 16 nov. 2001, *Queille*, n° 217722, Lebon T. 1182 ; AJFP 2002. 47 ; ibid. 48, note R. Fontier.

²⁸²⁷V. C. Gour, « Faute de service », Rép. resp. puiss. publ. n° 200.

²⁸²⁸TC 14 déc. 1925, *Navarro*, p. 10007, DH 1926, p. 55.

²⁸²⁹TC 9 oct. 1974, *Comm. De Lusignan*, p. 477, TC 2 juin 1908, *Girodet c. Morizot*, S 1908.3.81, note Hauriou, RC 26 oct. 1981, *Préfet des Bouches-du-Rhône*, p.657, DA 1981, n°400.

²⁸³⁰T. confl. 19 oct. 1998, *Préfet du Tarn*, D 1999, p. 127, note O. Gohin, D 2000, SC, p. 306, Obs. H. Charles, JCP 1999, n°10225, concl. C. J. Sainte-Rose, note A. du Cheyron.

²⁸³¹V. *Rapport public du Conseil d'État*, EDCE, 2005, n°56, spéc. p. 232 s.

²⁸³²P. Duez, *La responsabilité de la puissance publique*, Dalloz, 2e éd., 1938, p. 20.

²⁸³³Cons. const. 19 juill. 1983, n°83-162 DC: JO 22 juill., p. 2267.

faute lourde au régime de la faute simple »²⁸³⁴, mais aussi « *un renversement discret mais certain* »²⁸³⁵, voire le passage d'une obligation de moyens à une « *obligation de résultat* »²⁸³⁶. Constituant désormais une quasi-exception dans le régime de responsabilité de la puissance publique, la faute lourde ne trouve plus refuge que dans certains pans du droit²⁸³⁷, lesquels sont bien souvent en lien avec une activité régaliennne de l'administration, telle que la police administrative ou le fonctionnement du service public de la justice.

851. Par ailleurs, il est des cas dans le cadre desquels le législateur ou la jurisprudence, ont institué un régime intermédiaire de présomption de faute, renversant la charge de la preuve, et permettant, *de facto*, à la victime d'engager plus facilement la responsabilité de la puissance publique. En pareil cas il lui suffit d'établir l'existence du préjudice et son rattachement à l'action de la puissance publique, pour que soit présumée l'existence d'une faute, dès lors qu'une condition particulière est remplie, l'administration pouvant par ailleurs s'exonérer de sa responsabilité en prouvant l'absence de faute.

852. Néanmoins, c'est surtout au sein de la responsabilité sans faute que la victime jouit d'un régime de responsabilité qui lui est très favorable. Qualifiée par certains auteurs de « *sorte de soupape de sécurité* »²⁸³⁸, la responsabilité sans faute de la puissance publique « *permet au juge d'accorder exceptionnellement un droit à réparation à ceux dont la situation dommageable lui paraît particulièrement intolérable, inadmissible, sans avoir pour autant à condamner l'action des pouvoirs publics qui se trouve à l'origine de cette situation* »²⁸³⁹. Un tel mode de responsabilité repose également sur l'idée d'équité, en ce qu'il est nécessaire d'indemniser des victimes dans certains cas particulièrement iniques. C'est en ce sens que le juge administratif décrètera dans sa célèbre décision *Hôpital Joseph Imbert d'Arles*²⁸⁴⁰, que « *[l]e terrain classique de la responsabilité hospitalière ne pouvait donc jouer. Il était toutefois difficile d'en rester là et de refuser toute indemnisation à la mère de la jeune victime sans provoquer ce "sentiment de scandale et d'indignation" ...* »²⁸⁴¹. En tout état de cause, on doit aux conclusions du Commissaire du Gouvernement Jean Romieu, dans le cadre de la décision *Cames*²⁸⁴², le ciment de la responsabilité sans faute de la puissance publique, « *[l]a base de la responsabilité de l'État, tant vis-à-vis des tiers que de ses agents n'est donc pas dans un texte positif de droit civil [...], mais dans un principe supérieur de*

²⁸³⁴T. Olson, concl. ss CE 27 déc. 2006, *Cne de Baalon*, n° 284022, AJDA 2007. 385

²⁸³⁵I. De Silva, *La rénovation du régime de responsabilité de l'État du fait des services pénitentiaires. L'évolution de la faute lourde vers la faute simple : un renversement discret mais certain*, AJDA 2009. 416.

²⁸³⁶R. Keller, concl. ss CE 16 mai 2011, *M. Beaufils*, n°318501, AJDA 2011. 1749, note Belrhali-Bernard.

²⁸³⁷V. J-P. Dubois, *Responsabilité pour faute – Régimes de responsabilité administrative pour faute*, Rep. resp. puiss.pub., sept. 2014-nov. 2019.

²⁸³⁸P. Amselek, *La responsabilité sans faute des personnes publiques d'après la jurisprudence administrative*, in *Recueil d'études en hommage à C. Eisenmann* (Mélanges Eisenmann), 1975, Cujas, p. 233.

²⁸³⁹*Ibid.*

²⁸⁴⁰CE, sect., 3 nov. 1997, n°153686, *Lebon* 412 ; AJDA 1997. 959, chron. Girardot et Raynaud.

²⁸⁴¹T.-X Girardot, F. Raynaud, note ss CE, sect., 3 nov. 1997, AJDA 1997. 959.

²⁸⁴²J. Romieu, concl. sur l'arrêt *Cames*, CE 21 juin 1895, *Lebon* 509, S. 1897. 3. 33

justice, duquel procèdent eux-mêmes les textes positifs que le juge civil a à appliquer. C'est donc une législation d'équité et non de droit écrit...». Alors même qu'un tel mode d'engagement de la responsabilité de l'administration suscitait déjà nombre de craintes, « [t]oute extension des principes sur lesquels repose la responsabilité de l'État doit être surveillée avec soin »²⁸⁴³ et ainsi comporter des limites. D'aucuns soulignaient ainsi que « [l']application des principes anciens, acceptés de tous, entraîne déjà des conséquences budgétaires telles qu'il convient d'y regarder à deux fois avant d'admettre un principe nouveau dont la puissance d'expansion est encore inconnue »²⁸⁴⁴. Dans un tel cadre où le juge use de la large palette de prérogatives dont il dispose, il a été souligné qu'en matière de responsabilité sans faute, « la jurisprudence administrative [...] défie, en vérité, toute tentative rigoureuse de systématisation [...] Il s'agit essentiellement de [...] cas d'espèce. Domine ici l'empirisme, l'appréciation subjective, intuitive, du juge ; ce dernier se réserve le pouvoir de déterminer lui-même dans chaque cas si le dommage dépasse ou non la mesure »²⁸⁴⁵. Domaine hétérogène s'il en est, la responsabilité sans faute repose essentiellement sur le principe de l'égalité devant les charges publiques, de risque créé, ou d'obligation de sécurité envers les agents publics et les collaborateurs occasionnels. Ainsi, dans le cadre de ce régime la victime n'aura pas à démontrer le caractère fautif du fait dommageable, l'administration ne pouvant, pour sa part s'exonérer de sa responsabilité par la démonstration de l'absence de faute. Il s'agit d'une responsabilité de plein droit de la puissance publique, qui trouvera à s'appliquer en présence de risques particuliers au profit de collaborateurs occasionnels de l'administration, en présence de dommages causés aux tiers d'accidents de travaux publics, ou bien en présence de rupture d'égalité devant les charges publiques. Moyen d'ordre public, pouvant être soulevé d'office par le juge administratif²⁸⁴⁶, la responsabilité sans faute de la puissance publique prend une part croissante en droit administratif, tel que le souligne une partie de la doctrine. De fait, on note « un net recul de la responsabilité pour faute au profit des responsabilités sans faute »²⁸⁴⁷. Régime plus favorable à la victime, les causes exonératoires y sont limitées, seule la faute de cette dernière, ainsi que la force majeure, étant susceptibles d'exonérer l'administration de sa responsabilité²⁸⁴⁸.

²⁸⁴³M. Hauriou, S. 1918-1919. 3. 25, au sujet de la décision CE, du 28 mars 1919, *Regnault-Desroziers*, n°62273.

²⁸⁴⁴*Ibid.*

²⁸⁴⁵P. Amserek, *La responsabilité sans faute des personnes publiques d'après la jurisprudence administrative*, in *Recueil d'études en hommage à C. Eisenmann*, prec. p. 258.

²⁸⁴⁶V. CE 30 juill. 1997, n°148902, *Lebon* 308 ; D. 1999. Somm. 47, obs. P. Bon et D. de Béchillon., CE, sect., 30 juill. 2003, n° 215957, *Lebon* 367 ; RFDA 2004. 144, concl. Lamy ; RFDA 2004. 151, note P. Bon ; RFDA 2004. 156, note D. Pouyaud.

²⁸⁴⁷P. Jourdain, *Les principes de la responsabilité civile*, 6e éd., 2003, coll. Connaissance du droit, Dalloz, p. 18., V. aussi J. Waline, *L'évolution de la responsabilité extra-contractuelle des personnes publiques*, EDCE n°46, 1994. 459, spéc. p. 469., V. aussi, M. Mignon, *La socialisation du risque*, D. 1947. Chron. 37 ; *La socialisation généralisée de la réparation des conséquences dommageables de l'action administrative*, D. 1950. Chron. 53.

²⁸⁴⁸CE 14 nov. 1956, *Cne du Crotoy*, *Lebon* 431.

853. Alors que le harcèlement constitue bien un risque pour l'agent travaillant au sein de la fonction publique, si bien que sur ce point, le régime de responsabilité sans faute fondée sur le risque aurait dû trouver à s'appliquer *ab initio*, le juge administratif s'est longtemps refusé à appliquer un tel fondement. C'est davantage sur le terrain de la faute qu'il va placer les bases de la responsabilité de la puissance publique en cas de harcèlement professionnel. Bien que certains soutiennent « *l'idée selon laquelle le fondement ultime de ce régime de responsabilité en est assez largement méta-juridique, incarné par le sentiment d'une nécessaire indemnisation des victimes dans certaines configurations particulières, au nom de l'équité : il est en effet des préjudices dont il serait « choquant » qu'ils ne soient pas indemnisés.* »²⁸⁴⁹, une logique « comptable » prévaut la plupart du temps lorsqu'il est question de dédommagements. De sorte qu'il aurait été tentant pour le juge de considérer qu'un agent ayant commis des agissements constitutifs de harcèlement, par leurs gravités et leurs caractères exceptionnels, engage sa responsabilité personnelle en raison de la faute dont il s'est rendu coupable. Or, dans un souci d'équité, de justice redistributive, et en vue de garantir à la victime une certaine solvabilité de l'auteur des faits, l'engagement de la responsabilité de l'administration est nécessairement envisagée.

b. Du cumul de faute au cumul de responsabilité

854. Il est de cas où la conjonction de deux faits génère un préjudice et un cumul de responsabilité, comme cela a été souligné par la jurisprudence *Pelletier*²⁸⁵⁰ dans le cadre de laquelle était respectivement imputé une faute service et une faute personnelle. En pareille situation, deux fautes ayant été commises, la victime devait, saisir, d'une part le juge judiciaire, s'agissant de la faute personnelle et, d'autre part, le juge administratif, s'agissant de la faute de service. Ces procédures, longues et coûteuses, induisaient que chaque protagoniste était condamné à due proportion de sa quote-part, correspondant à la mesure dans laquelle sa faute avait concouru à la formation du préjudice. Loin d'être simple, un tel mode opératoire a obligé le juge à faire évoluer les pratiques.

855. La théorie dite du cumul de responsabilités a ainsi permis à une victime de rechercher la responsabilité d'une personne publique devant le juge administratif, du fait de la présence d'une faute personnelle, alors même qu'aucune faute de service ne pouvait lui être reprochée.

856. Avec la décision *Anguet*²⁸⁵¹, le juge administratif consacre dans un premier temps, la notion de cumul de faute, admettant que la victime puisse saisir, à sa discrétion, le juge judiciaire ou le juge administratif, afin de lui demander une réparation

²⁸⁴⁹S. Hennette-Vauchez, *Responsabilité sans faute – Problématique générale* –Rep. resp. puiss.pub., fév. 2020.

²⁸⁵⁰T. confl. 30 juill. 1873, *Pelletier*, Lebon, 1er suppl., p. 117 ; DP 1874. 3. 5, concl. David.

²⁸⁵¹CE 3 fév. 1911, *Anguet*, Lebon 146 ; S. 1911. 3. 137, note M. Hauriou. V. aussi. CAA Paris, 10 juin 2010, n°08PA03350, *Caisse des écoles de Choisy-le-Roi, Cne de Choisy-le-Roi*, AJDA 2010. 2015.

intégrale pour le tout, mettant ainsi en place une responsabilité *in solidum* de l'administration et de son agent. Le juge administratif a alors reconnu que dans le cadre d'une affaire dans laquelle le préjudice subi résulte de la succession d'une faute de service et d'une faute personnelle, la victime pourra, à sa discrétion, demander réparation du tout, soit à l'agent, devant le juge judiciaire, soit à la personne publique, devant le juge administratif.

857. Par la suite, la décision *Lemonnier*²⁸⁵² consacre la théorie du cumul de faute, dans l'hypothèse où un même fait s'analyse à la fois en faute personnelle et en faute de service, considérant alors une forme de dualité de fautes, générant une dualité de responsabilités. Avec cette décision, la victime a la possibilité d'agir devant le juge administratif contre le service. L'administration pouvant, quant à elle, se retourner contre son agent auteur de la faute personnelle²⁸⁵³, par l'intermédiaire d'une action récursoire.

858. Le juge administratif, va également envisager qu'une faute personnelle est susceptible de révéler l'existence d'une faute de service, rendue possible par ce dernier, dès lors que la faute personnelle est « *non dépourvue de tout lien avec le service* », soit parce qu'elle est commise pendant l'exercice des fonctions, soit parce que ces fonctions en ont facilité sa commission. Le mauvais fonctionnement du service induit donc que l'agent n'a pu commettre une faute personnelle que parce que le service lui a offert une telle possibilité. En pareil cas, la simple survenance de la faute personnelle pendant l'exercice des fonctions fait présumer le défaut de fonctionnement du service²⁸⁵⁴, le juge allant jusqu'à considérer, que le simple fait que la faute de service ait été commise « *à l'occasion du service* », suffit à engager la responsabilité de l'administration²⁸⁵⁵, - quand bien même la faute serait intentionnelle²⁸⁵⁶ -. Une telle consécration va en quelque sorte, s'achever par la reconnaissance qu'une faute personnelle commise en-dehors du temps et du lieu d'exercice des fonctions, n'ayant pu être commise que par l'usage d'instruments ou de pouvoirs mis à disposition à l'agent par le service, induit, que la faute personnelle n'est « *pas dépourvue de tout lien avec le service* »²⁸⁵⁷. Récemment, le Tribunal des conflits a pu relever que les deux ordres de juridictions, qui s'étaient déclarés incompétents, se devaient de réparer le préjudice inhérent à la commission, par un maire, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, d'une faute personnelle et d'une faute de service²⁸⁵⁸ appliquant en cela la théorie du cumul de responsabilité, en présence d'un fait fautif unique. Utilisé de plus en plus fréquemment par le juge administratif, en matière de harcèlement au travail, le cumul de responsabilité, offre ainsi la possibilité pour la victime, d'obtenir plus facilement réparation du préjudice subi.

²⁸⁵²CE, 26 juill. 1918 : Rec. CE 1918, p. 761, concl. Blum.

²⁸⁵³CE, 28 juill. 1951, *Laruelle* : Rec. CE 1951, p. 464 ; GAJA n° 65, p. 431.

²⁸⁵⁴CE 21 avr. 1937, *Demoiselle Quesnel*, Lebon 41.

²⁸⁵⁵CE 25 nov. 1955, *Dame Vve Paumier*, Lebon 564. CE, 18 nov. 1960, *Tilhaud*, Lebon 636.

²⁸⁵⁶T. confl. 21 juin 2004, *Quitman*, AJDA 2004. 1836.

²⁸⁵⁷CE 18 nov. 1949, *Demoiselle Mimeur*, Lebon 492 ; JCP 1950. II. 5286, concl. Gazier.

²⁸⁵⁸T. confl. 19 mai 2014, *Mme Berthet c/ Filippi*, n°3939, Lebon 461 ; JCP Adm. 2015. 2006, note H. Pauliat ; AJDA 2014. 1010 ; AJFP 2014. 371 ; AJCT 2014. 508, obs. M. Yazi-Roman.

859. Pour autant, de telles avancées n'obèrent en rien les critiques que l'on peut porter, au positionnement adopté par le juge administratif dans le cadre de la commission d'actes de harcèlement.

B. Les particularismes dans l'engagement de la responsabilité de l'administration en cas de harcèlement

860. L'engagement de la responsabilité de la puissance publique en cas de harcèlement, se fait généralement suivant le régime de responsabilité pour faute (a).

861. Néanmoins, les dernières évolutions jurisprudentielles laissent entrevoir une inversion de tendance, le juge administratif paraissant souhaiter octroyer plus de souplesse dans l'engagement de la responsabilité de la puissance publique (b). Cette évolution jurisprudentielle, pour l'instant isolée, devra être confirmée ou infirmée par le juge.

a. D'une responsabilité pour faute prouvée

862. Parce qu'elle a été commise à l'occasion du service ou dans le cadre de celui-ci, la faute de l'agent, auteur de harcèlement, sera certes une faute personnelle, mais considérée comme non dépourvue de tout lien avec le service. Pareille constatation n'est pas sans conséquences pour la victime, mais aussi pour l'administration. Pour rappel, on doit à la jurisprudence *Thépaz*²⁸⁵⁹, la disparition de l'automaticité entre la reconnaissance d'une infraction pénale et la qualification de faute personnelle. Alors qu'antérieurement, la commission par un agent public d'un crime, ou d'un délit, entraînait une qualification systématique en faute personnelle, justifiant ainsi, la réparation du préjudice par l'agent lui-même devant le juge judiciaire, avec l'arrêt *Thépaz*, un délit pénal peut désormais très bien être examiné, quant à ses conséquences indemnitaires, devant le juge administratif. Si, spontanément avec l'affaire *Papon*²⁸⁶⁰, le juge s'éloigne de cette ligne directrice, partageant la responsabilité, entre d'une part, l'existence d'une faute personnelle d'une gravité exceptionnelle et inexcusable, et d'autre part, une faute de service ayant facilité les agissements de Monsieur Papon, la plupart du temps, la faute pénale sera qualifiée d'un point de vue civil, en faute de service²⁸⁶¹. La gravité de la faute commise, permet notamment de déterminer si la faute est ou non, « détachable du service ». Il

²⁸⁵⁹T. confl., 14 janv. 1935 : Rec. CE 1935, p. 224 ; S. 1935, 3, p. 17, note Alibert ; GAJA, 19^e ed., n°45, p. 288.

²⁸⁶⁰CE, ass., 12 avr. 2002 : Rec. CE 2002, p. 139, concl. S. Boissard ; GAJA n° 107, p. 831.

²⁸⁶¹T. confl., 19 oct. 1998, *Préfet du Tarn c/ CA de Toulouse* : Rec. CE 1998., CE, 2 juin 2010, *Mme Fauchère* : AJDA 2010, p. 2165, note C. Deffigier.

en sera ainsi d'une faute inexcusable, sa gravité permettant en principe de la détacher du service²⁸⁶².

863. En matière de harcèlement, et tel que le précisait le Rapporteur public dans le cadre de la décision *Montaut*, a été « *fix[é] le cadre de l'engagement de la responsabilité administrative en cas de harcèlement moral.* »²⁸⁶³, mais pas seulement. En effet, Monsieur Guyomar va s'attacher à déterminer la nature des actes commis par l'agent, auteur de harcèlement, et ainsi spécifier le régime de responsabilité applicable à de telles affaires. Il va donc qualifier la faute commise, de faute personnelle non dépourvue de tout lien avec le service²⁸⁶⁴, en énonçant que « *[c]ompte tenu de sa nature, cette faute revêt un caractère personnel, mais nous estimons qu'elle n'est, en principe, pas dépourvue de tout lien avec le service.* »²⁸⁶⁵, et d'ajouter qu'« *[i]l en résulte que la responsabilité de la collectivité publique employeur de l'auteur et de la victime de ces agissements fautifs peut être engagée à raison de la faute résultant de cette faute personnelle non détachable du service* ». Suivi dans son raisonnement par le Conseil d'Etat, il ressort de cette analyse que le juge administratif semble placer le harcèlement dans le giron de la responsabilité pour faute, induisant tout à la fois, un possible engagement de la responsabilité de l'administration publique employeur, et de l'auteur présumé des faits.

864. De même, il n'exclut pas le cumul de faute, entre une faute purement personnelle, et une faute personnelle non détachable du service, considérant en cela, que la faute commise par un agent de l'administration nommément désigné, induisant par essence une faute personnelle, n'a pu, en tout état de cause être commise que grâce au manquement de l'administration, en ce que « *[c]ommet une faute de service la collectivité publique employeur qui, soit a laissé se perpétrer de tels agissements en son sein sans prendre les mesures adéquates pour les faire cesser, soit même en a aggravé les conséquences.* »²⁸⁶⁶. Aussi, et sauf en cas de deux fautes distinctes²⁸⁶⁷, l'arrêt *Montaut* consacre le fait qu'en présence de harcèlement, dès lors que les agissements commis par l'agent ne sont pas dépourvus de tout lien avec le service²⁸⁶⁸, l'administration, verra sa responsabilité engagée systématiquement. Si malgré tout, il a déjà été jugé que le harcèlement moral exercé par un supérieur hiérarchique, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, pouvait être qualifié de faute personnelle dépourvue de tout lien avec le service²⁸⁶⁹, un tel positionnement a

²⁸⁶²Cass. crim., 14 juin 2005, *Gilles H., Eric K., Agent judiciaire du Trésor* : AJDA 2006, p. 1058, note C. Deffigier., CAA Paris, 20 janv. 2014, n° 11PA05049., CE, 10 avr. 2013, n° 359803., CE, 5 avr. 2013, n° 349115., CE, 2 mars 2007, n° 283257, *Sté Banque française commerciale de l'océan indien* : Rec. CE 2007, tables p. 1072 ; JCP A 2007, 2231, comm. H. Muscat., CAA Marseille, 23 déc. 2013, n° 11MA02463., CAA Paris, 10 nov. 2011, n° 10PA04566., CAA Nantes, 18 mai 2007, n° 06NT00829., CAA Lyon, 10 juin 2008, n° 06LY00974.

²⁸⁶³M. Guyomar, *La victime d'un harcèlement moral ne peut en être jugée responsable*, AJDA 2011 p. 2072.

²⁸⁶⁴CE 21 avr. 1937, *Dlle Quesnel*, Lebon 413 ; CE 25 nov. 1955, *Dame veuve Paumier*, Lebon 564.

²⁸⁶⁵M. Guyomar, *La victime d'un harcèlement moral ne peut en être jugée responsable*, prec.

²⁸⁶⁶*Ibid.*

²⁸⁶⁷CE 3 fév. 1911, *Anguet*, n° 34922, Lebon 146 ; GAJA, 18e éd., 2011, n° 22.

²⁸⁶⁸CE 21 avr. 1937, *Dlle Quesnel*, Lebon 413 ; CE 25 nov. 1955, *Dame veuve Paumier*, Lebon 564.

²⁸⁶⁹TA Versailles, 15 oct. 2004, *Balenguer* : AJFP 2005, p. 99, concl. P. Léglise ; Collectivités – Intercommunalité 2005, comm. 111, note J. Moreau.

été infirmé en appel, aucun harcèlement n'étant établi²⁸⁷⁰. En effet, dans cette affaire, la cour administrative d'appel alors saisie n'ayant pas suivi le raisonnement des juges de première instance, considère que le harcèlement moral n'est pas avéré, de sorte que l'on peut considérer qu'un tel positionnement adopté par les juges de première instance et par ailleurs infirmé en appel, constituait un épiphénomène dans le paysage judiciaire administratif ayant à connaître de telles affaires.

865. On doit également, à la jurisprudence *Montaut*, l'affirmation qu'une fois le harcèlement qualifié, le comportement de la victime, s'il a pu être pris en compte pour déterminer l'existence du harcèlement, ne pourra l'être de nouveau pour atténuer, voire supprimer, la responsabilité administrative²⁸⁷¹. Pour autant, il convient de souligner, que si le comportement de la victime n'est à prendre en compte qu'au moment de la matérialité des faits, autrement dit de la qualification des agissements incriminés - et non plus au niveau des causes exonératoires de responsabilité -, une telle prise en compte, quand bien même elle intervienne *ex ante* la caractérisation, n'est pas sans conséquence pour ladite victime. En effet, le comportement de la victime d'agissements de harcèlement, sera de nature à l'empêcher de prouver la matérialité des faits, et ainsi possiblement obérer ses chances de bénéficier du régime de protection du harcèlement moral, alors qu'antérieurement à la décision *Montaut*, le comportement de la victime étant pris en compte au niveau des causes exonératoires de responsabilité, son comportement était simplement de nature à réduire le montant de l'indemnité allouée. Aujourd'hui, et faute de pouvoir démontrer la présence de harcèlement, la responsabilité de l'administration publique ne sera purement et simplement, pas engagée. Or, il est des comportements réactionnels, qui face à des agressions psychologiques pérennes perpétrées dans la sphère professionnelle pourront, au moment de la qualification des faits incriminés, influencer dans un sens défavorable à la victime. Aussi, si le régime probatoire instauré par la décision *Montaut* est fort louable et permet à la victime de jouir d'un système de preuve plus équitable dans un contexte où les faits préjudiciables sont souvent perpétrés à l'abri des regards, il est certain, que cette même victime, devra avoir eu un comportement « irréprochable », si elle veut pouvoir bénéficier de la protection inhérente aux règles établies en la matière. Or, on sait que l'agent qui subit de tels actes est souvent fortement destabilisé, pressurisé et ainsi davantage enclin à commettre des erreurs, voire des fautes professionnelles.

866. La responsabilité pour faute de la personne publique peut également s'envisager, à travers la question de la protection fonctionnelle à laquelle l'agent peut prétendre en cas de harcèlement. En effet, un tel régime censé assurer à l'agent une protection effective de l'administration qui l'emploie²⁸⁷², présente comme cela a été étudié *supra*, nombre d'écueils lorsqu'il doit être actionné en présence de harcèlement, et ce, quand bien même les textes, ainsi que l'appréciation faite par le juge administratif, aient évolué en la matière. Une telle difficulté tient notamment au fait

²⁸⁷⁰CAA Versailles, 6 juill. 2006, n° 04VE03517.

²⁸⁷¹CE, sect., 11 juill. 2011, *Mme Montaut*, n° 321225, AJDA 2011. 2072, concl. Guyomar, prec.

²⁸⁷²Loi du 13 juill. 1983, art. 11. prec.

que le juge administratif se montre très souvent rétif à admettre et reconnaître une situation de harcèlement²⁸⁷³. Elle tient également au fait, que l'engagement de la responsabilité de l'administration pour refus illégal de protection fonctionnelle, est rarement admis par le juge. Malgré tout est affirmé de longue date, que toute illégalité de l'administration est par essence fautive, conformément à la jurisprudence *Driancourt*²⁸⁷⁴, et qu'ainsi, tout refus illégal d'accorder la protection fonctionnelle est susceptible d'engager la responsabilité de la puissance publique dans le cas où l'agent subirait un préjudice²⁸⁷⁵. De même, le juge administratif a reconnu la possibilité d'engager la responsabilité de l'administration à double titre, dès lors qu'elle n'a pas mis fin à la situation de harcèlement, mais également lorsqu'elle a refusé illégalement l'octroi de la protection fonctionnelle à un responsable en souffrance²⁸⁷⁶. Alors que l'octroi d'une telle protection était jusqu'à une date récente susceptible de réduire les chances qu'a une victime d'obtenir cumulativement réparation des préjudices en lien avec la protection fonctionnelle et engagement de la responsabilité pour faute de son employeur, un récent revirement de jurisprudence²⁸⁷⁷ a conduit les juges du Palais Royal, à affirmer que l'octroi de la protection fonctionnelle ne faisait pas obstacle à la recherche, par l'agent, et en raison des mêmes faits, de la responsabilité de l'administration publique. Dans cette affaire, le Conseil d'Etat considère que les dispositions contenues au sein de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, n'ont pas pour objet d'instaurer un régime de responsabilité de l'administration à l'égard de ses agents, de sorte que ces derniers, peuvent cumulativement obtenir réparation en raison d'un même fait fautif. Rappelant la nature juridique distincte de la protection fonctionnelle et du régime de responsabilité de la personne publique, l'une ayant vocation à protéger l'agent et l'autre ayant pour but d'assurer la réparation des préjudices subis du fait de l'administration ou de ses agents, le juge administratif s'inscrit dans la continuité de ses décisions en la matière²⁸⁷⁸. Si les faits ayant conduit ce dernier à faire évoluer son office sur ce point ne sont pas en lien avec une problématique de harcèlement, on peut néanmoins s'interroger sur l'application d'une telle décision en présence de harcèlement perpétré par la personne publique à laquelle l'agent va s'adresser pour demander la protection fonctionnelle. Va-t-elle en pareille circonstance, accorder la protection fonctionnelle, et de fait, accepter de supporter les frais inhérents à une telle protection, alors que, par ailleurs, l'agent saisit le juge en vue d'engager sa responsabilité ? Si d'aucuns considèrent qu'il ne semble pas impossible que les deux régimes coexistent en cas de harcèlement²⁸⁷⁹, à ce jour le juge administratif ne s'est pas prononcé sur une telle situation, de sorte que des doutes sont permis. D'autant, que cela reviendrait à envisager que l'administration publique fonctionne

²⁸⁷³CE 30 déc. 2011, n°332366, Lebon ; AJDA 2012. 616. AJFP 2012.198, note R. Fontier ; AJCT 2012.326, obs. L. Derridj.

²⁸⁷⁴CE 26 janv. 1973, *Ville de Paris c/ Driancourt*, n° 84768, Lebon 78.

²⁸⁷⁵CE 17 mai 1995, *Kalfon*, n° 141635.

²⁸⁷⁶CAA Paris, 7 avr. 2016, *La Poste*, n°14PA02307, AJFP 2016. 293.

²⁸⁷⁷CE 20 mai 2016, *Hôpitaux civils de Colmar*, n°387571, AJFP 2016. 364.

²⁸⁷⁸CE 28 oct. 1970, n°78190 : le juge administratif précise que l'obligation de protection dont est débitrice l'administration n'exclue pas l'engagement de poursuites disciplinaires.

²⁸⁷⁹J-R Mauzy, *Protection fonctionnelle et responsabilité de l'employeur : la coexistence n'emporte pas l'articulation*, comm. sous. CE 20 mai 2016, AJCT 2016.588.

suyvant un mode opératoire dénotant une forme de schizophrénie ambiante, la conduisant à admettre, *in fine*, sa propre responsabilité.

b.A un régime de responsabilité pour faute présumée ?

867. On doit à une décision très récente l'émergence, en matière de harcèlement, des prémices d'une responsabilité pour faute présumée de l'employeur public. En effet, le 28 juin 2019²⁸⁸⁰, le Conseil d'Etat s'est prononcé sur la question de savoir si en l'absence de faute, ou de carence de l'autorité administrative en cas d'agissements constitutifs de harcèlement, sa responsabilité peut néanmoins trouver à être engagée par la victime de tels actes. Dans le cadre de cette instance, les juges du Palais Royal vont tout d'abord faire une application stricte de la jurisprudence *Montaut* et rechercher si les faits de harcèlement sont établis. Au regard de l'article 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983, le juge administratif va examiner à la fois les éléments de preuve fournis par chacune des parties, tenant compte des comportements respectifs de l'auteur et de la victime des actes incriminés et appliquer le principe suivant lequel « *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* »²⁸⁸¹. Puis, dans un second temps, les juges vont admettre que lorsqu'un agent est victime d'agissements de harcèlement moral, « *il peut demander à être indemnisé par l'administration de la totalité du préjudice subi, alors même que ces agissements ne résulteraient pas d'une faute qui serait imputable à celle-ci. Dans ce cas, si ces agissements sont imputables en tout ou partie à une faute personnelle d'un autre ou d'autres agents publics, le juge administratif, saisi en ce sens par l'administration, détermine la contribution de cet ou de ces agents à la charge de la réparation* »²⁸⁸². Par une application de la jurisprudence *Epoux Lemonnier*²⁸⁸³, consacrant le cumul de responsabilité, le juge administratif précise qu'alors même qu'aucune carence ne serait imputable à l'administration, elle pourra néanmoins être condamnée à indemniser le préjudice résultant de faits de harcèlement. Il offre donc à la victime de harcèlement, la possibilité de rechercher, soit la responsabilité du ou des agents devant le juge judiciaire, soit de rechercher la responsabilité de l'administration devant le juge administratif. Dans le cadre de cette affaire et comme le souligne le rapporteur public, le juge administratif s'éloigne du positionnement pris par son homologue

²⁸⁸⁰CE, 28 juin 2019, n° 415863, JCP. A n° 48, 2 Déc. 2019, 2345. comm. H. Pauliat., AJFP 2020. 30.

²⁸⁸¹CE, 11 juill. 2011, n° 321225 ; JCP A 2011, 2377, note D. Jean-Pierre, prec.

²⁸⁸²CE, 28 juin 2019, n° 415863, prec.

²⁸⁸³CE, 26 juill. 1918, *Epoux Lemonnier*, prec. Rec. Lebon p. 761.

judiciaire. En effet, alors que la Cour de cassation infléchit depuis quelques années, sa position en matière d'obligation de sécurité mise à la charge de l'employeur, estimant que dès lors qu'il a pris toutes les mesures prévues par le code du travail, sa responsabilité ne peut être engagée du fait des agissements commis par ses salariés²⁸⁸⁴, le juge administratif de son côté, semble durcir son office en présence d'actes de harcèlement. Confirmant par ailleurs la réticence de ce dernier à appliquer le régime de l'obligation de sécurité dont est également débiteur l'employeur public, le rapporteur public met ici en avant les raisons d'une telle différence de fondement entre lui et son homologue judiciaire. Alors que devant ce dernier, l'obligation de sécurité permet au salarié et sous conditions, de mettre en cause la responsabilité de l'employeur privé en application des règles de responsabilité administrative, l'employeur public est tenu devant le juge administratif de répondre des fautes commises par ses agents. Aussi, la théorie du cumul de responsabilité suffit, à elle seule à établir la responsabilité de l'administration. Contredisant une étude qui avait révélé que l'obligation de résultat serait à l'origine d'une « *translation vers une responsabilité sans faute* »²⁸⁸⁵, soulignant en cela que « *faire peser sur l'Administration une obligation renforcée, c'est-à-dire de résultat, justifierait un assouplissement du régime de responsabilité.* », le rapporteur public, dans le cadre de ce contentieux fonde l'engagement de la responsabilité de la puissance publique en cas de harcèlement, sur les théories fondant le droit de la responsabilité administrative. Consacrant, *in fine*, non une responsabilité sans faute, mais semble-t-il davantage une responsabilité pour faute présumée, le juge administratif paraît aujourd'hui supplanter son homologue judiciaire en matière de garanties offertes dans l'engagement de la responsabilité du responsable d'un harcèlement. Néanmoins, c'est sans compter la logique comptable qui innerve son office et les retards qu'il a accumulés en matière de dédommagement des préjudices, notamment, ceux psychosociaux, constituant l'une des conséquences inévitables d'un harcèlement au travail.

Section 2. *Des dommages et intérêts souvent sous évalués*

868. Quel que soit le fondement juridique au titre duquel le juge attribue une réparation à la victime d'actes de harcèlement au travail, il convient de souligner qu'aucune somme d'argent ne sera susceptible de réellement réparer les dommages causés par de tels actes.

869. La victime, confrontée à des préjudices souvent profonds, avant tout d'ordre psychologique et ayant entraîné – au-delà des conséquences professionnelles inévitables – un désordre personnel significatif, ne pourra trouver dans le dédommagement proposé par le juge, la solution à tous ses maux. Il ne fait aucun

²⁸⁸⁴Cass. soc. 1er juin 2016, n° 14-19.702 ; JCP S 2016, 1220, G. Loiseau.

²⁸⁸⁵L. Berthier, *L'évolution de la présomption de faute dans le contentieux de la responsabilité administrative – Etude* - Document : Droit Administratif n° 4, avr. 2013, étude 7.

doute que l'attribution d'espèces sonnantes et trébuchantes ne trouvera guère d'écho dans un tel chaos.

870. Pour autant, et afin de permettre à la victime de se reconstruire *a minima*, il est nécessaire qu'elle obtienne à tout le moins, une réparation financière destinée à compenser, à la fois les dommages subis, mais également les nombreux frais qu'elle aura engagés en vue de faire valoir ses droits et de faire éclater la vérité. Sur ce point, le juge judiciaire semble se montrer plus généreux que le juge administratif, lequel, en sa qualité de garant du denier public et des intérêts de l'administration publique, peine à attribuer une réparation honorable (§I). Un tel différentiel de traitement, semble également se confirmer en matière d'accident du travail, ou de maladie professionnelle, souvent consubstantiellement liés au harcèlement subi (§II).

§I. Un *quantum* inégalement apprécié devant le juge judiciaire et le juge administratif

871. Le dédommagement octroyé à la victime de harcèlement sera évalué différemment, que l'on se situe devant le juge judiciaire ou devant le juge administratif.

872. Prônant avant tout une logique comptable, le juge administratif, bien qu'ayant fait évoluer ses décisions dans un sens davantage favorable à l'agent (B), va se montrer moins enclin à compenser l'intégralité des préjudices subis.

873. A contrario, le juge judiciaire tout en barémisant ou forfaitisant nombre de dommages et intérêts alloués aux salariés victimes, va adopter à son égard et en présence de harcèlement au travail, un positionnement dérogatoire plus avantageux (A).

A. L'exception du harcèlement dans le processus indemnitaire devant le juge judiciaire

874. Le juge judiciaire, qui a, depuis quelques années, opté pour un encadrement des dédommagements de préjudices causés à une victime (a), a pris le parti de déroger à cette règle en présence de harcèlement et à se montrer ainsi plus généreux (b).

a. Les fondements de la réparation devant le juge judiciaire : entre forfaitisation et barémisation des préjudices

875. L'octroi de dommages et intérêt à la victime d'un préjudice devant le juge civil, correspond traditionnellement à la « *somme d'argent qui est due pour la réparation*

du dommage causé par un délit ou un quasi-délit »²⁸⁸⁶. Il renvoie également, en cas de non-exécution d'une obligation contractuelle à « la somme d'argent due à un créancier par le débiteur pour la réparation du dommage causé par l'inexécution, la mauvaise exécution ou l'exécution tardive d'une obligation [...] et qui est en principe calculée de manière à compenser la perte subie par le créancier (*damnum emergens*), et le gain dont il a été privé (*lucrum cessans*) »²⁸⁸⁷. Quelle que soit la typologie des dommages et intérêts en cause, qu'ils soient compensatoires « destinés à réparer tout dommage autre que celui qui résulte d'un retard dans l'exécution d'une obligation »²⁸⁸⁸, ou punitifs²⁸⁸⁹ - lesquels évalués en fonction de la gravité de la faute commise par l'auteur des faits répréhensibles, s'ajoutent aux premiers, et ont pour objet de sanctionner le caractère répréhensible du comportement du débiteur fautif -, ils ont tous en commun un régime juridique emprunté à la sphère civile. Il s'agit en effet, pour le juge civil de s'assurer d'une réparation intégrale des préjudices subis par la victime, conformément au principe posé en ce domaine et suivant lequel « le propre de la responsabilité civile est de rétablir, aussi exactement que possible, l'équilibre détruit par le dommage et de replacer la victime dans la situation où elle se serait trouvée si l'acte dommageable n'avait pas eu lieu »²⁸⁹⁰. Ainsi, « les dommages et intérêts alloués à une victime doivent réparer le préjudice subi sans qu'il en résulte pour elle ni perte ni profit »²⁸⁹¹. Prohibant toute indemnisation forfaitaire²⁸⁹², il résulte de ce qui précède qu'un même préjudice ne peut être indemnisé deux fois²⁸⁹³, les juges se devant d'apprécier le plus justement possible les sommes allouées, en déduisant au besoin, celles que la victime a déjà perçues du débiteur²⁸⁹⁴. Les juges du fond, devront ainsi se livrer à une appréciation *in concreto*, en disposant, sur ce point, d'un pouvoir souverain sur lequel les juges du Quai de l'Horloge se refusent d'inférer²⁸⁹⁵, - tout en maintenant néanmoins un contrôle sur la motivation opérée -. De fait, « le juge justifie l'existence du dommage par la seule évaluation qu'il en fait sans être tenu de

²⁸⁸⁶G. Cornu, *Vocabulaire juridique*, 7e éd., 1998, PUF, V. *Dommages et intérêts*.

²⁸⁸⁷*Ibid.*

²⁸⁸⁸*Ibid.*

²⁸⁸⁹G. Viney, *Traité de droit civil. Introduction à la responsabilité*, 3^e éd., 2008, LGDJ, n°74-5 s. ; S. Carval, *La responsabilité civile dans sa double fonction de peine privée*, 1995, LGDJ ; M. Béhar-Touchais [sous la dir. de], *Faut-il moraliser le droit français de la réparation des dommages ?* LPA, nov. 2002, num. spécial ; J.-L. Baudouin, *Les dommages et intérêts punitifs : un exemple réussi d'emprunt à la commonlaw*, Mél. Malinvaud, 2006, Litec, p. 101.

²⁸⁹⁰Cass. 2e civ., 28 oct. 1954, n°1767, Bull. civ. II, no 328, JCP 1955. II. 8765, note R. Savatier, RTD civ. 1955. 324, obs. H. Mazeaud et L. Mazeaud. – Cass. 2^e civ. 14 fév. 1982, JCP 1982. II. 19894, note J.-F. Barbiéri. – Cass. crim. 12 avr. 1994, n° 93-82.579, Bull. crim. n° 146.

²⁸⁹¹Cass. 2^e civ. 23 janv. 2003, n°01-00.200, Bull. civ. II, n°20. – Cass. 2^e civ., 5 juill. 2001, n°99-18.712, Bull. civ. II, n°135.

²⁸⁹²Cass. 2e civ. 2 avr. 1996, n°94-13.871, Bull. civ. II, n°166. – Cass. 2e civ. 3 juill. 1996, n°94-14.820, Bull. civ. I, n° 296 ; sur l'ensemble de la question, V. not. G. Viney, P. Jourdain, *Les effets de la responsabilité*, 3e éd., 2010, LGDJ, nos 57 s. ; M. Fabre-Magnan, *Droit des obligations*, t. 2, *Responsabilité civile et quasi-contrats*, 2007, PUF, nos 147 s. ; C. Constant-Lapalus, *Le principe de la réparation intégrale en droit privé*, 2002, PUAM.

²⁸⁹³Cass. com. 11 mai 1999, n° 98-11.392, Bull. civ. II, n°101.

²⁸⁹⁴Cass. 1re civ. 16 avr. 1996, n°94-14.400, Bull. civ. I, n° 186.

²⁸⁹⁵G. Viney, P. Jourdain, *Traité de droit civil. Les conditions de la responsabilité*, 4e éd., 2013, LGD.

préciser les éléments ayant servi à en déterminer le montant »²⁸⁹⁶. De plus, le juge évaluera le préjudice au jour du jugement²⁸⁹⁷, tenant compte en cela des évolutions qu'il aura pu subir. Enfin, avec l'instauration d'une nomenclature des préjudices corporels en juillet 2005 par un groupe de travail dirigé par Monsieur Dintilhac²⁸⁹⁸, est mise en place une liste des principaux dommages susceptibles de se produire et d'être pris en charge en matière d'accidents corporels et de maladies professionnelles. Un tel dispositif, confère ainsi une sorte de langage commun à destination des différents protagonistes du procès. Pour autant, en droit du travail, de nombreux particularismes existent en ce domaine, lesquels tendent à limiter le droit à réparation de la victime.

876. Si, théoriquement, la réparation doit s'effectuer « *sans pertes, ni profit pour aucune des parties* »²⁸⁹⁹, les juges disposant en la matière d'un pouvoir souverain d'évaluation²⁹⁰⁰, il est avéré, qu'en droit du travail, ce pouvoir est de plus en plus limité par l'instauration de barèmes obligatoires, notamment, s'agissant d'indemnisation de licenciement sans cause réelle et sérieuse²⁹⁰¹. Comme cela a été précisé plus avant, par principe les dommages subis par le salarié, doivent être réparés intégralement, l'objectif ainsi établi étant de replacer la victime dans la situation où elle se serait trouvée si l'acte dommageable n'avait pas eu lieu²⁹⁰². Une telle réparation relève, de manière constante de l'appréciation souveraine des juges du fond²⁹⁰³, et a, comme objectif majeur, de rétablir la victime dans ses droits²⁹⁰⁴.

877. Pour autant, du fait de l'existence de différents forfaits d'indemnisation, qu'ils soient d'origine légale ou jurisprudentielle, on note des distorsions entre le montant de la réparation et le préjudice réellement subi par le salarié. Le forfait, prend généralement la forme d'un plancher, susceptible d'induire une atteinte au principe de la réparation intégrale²⁹⁰⁵, le salarié pouvant percevoir davantage que le

²⁸⁹⁶Cass. 2e civ. 18 avr. 1969, n°67-14.072, Bull. civ. II, n° 82. – Cass. crim. 9 fév. 1982, n°81-92.430, Bull. crim. n°46. – Cass. 2e civ. 3 fév. 1993, n°91-16.966, Bull. civ. II, n°47. – Cass., ass. plén., 26 mars 1999, n° 95-20.640, Bull. civ., n°3, JCP 2000. I. 199, n°12, obs. G. Viney.

²⁸⁹⁷Cass. 24 mars 1942, DA 1942. J. 118, Gaz. Pal. 1942. 1. 224, JCP 1942. - V. aussi, Cass. 1^{re} civ. 3 juin 1997, n°95-11.308, Bull. civ. I, n° 186, CCC 1997. Comm. 164, obs. L. Leveneur, JCP 1998. I. 144, obs. G. Viney. – Cass. 2e civ. 17 déc. 1997, n°96-10.337, Bull. civ. II, n°316. – Cass. 2e civ. 11 oct. 2001, n°99-16.760, Bull. civ. II, n°154. – Cass. crim. 1^{er} mars 2011, n°10-85.965, Bull. crim. n° 42. – Cass. crim. 8 mars 2001, n°10-81.741, Bull. crim. n°48.

²⁸⁹⁸V. Circulaire DACS 2 fév. 2007, BOMJ, avr. 2007 ; Y. Lambert-Faivre, *Dommege corporel. Mieux réparer l'irréparable*, Mél. Viney, 2008, LGDJ, p. 567.

²⁸⁹⁹Cass. 3^e civ. 8 juill. 2009, n° 08-10.869, Bull. civ. III, n° 170 ; D. 2009. 2036, obs. Y. Rouquet ; AJDI 2010. 458, obs. C. Denizot. Cass. 3e civ. 8 juill. 2009, n° 08-10.869, Bull. civ. III, n° 170 ; D. 2009. 2036, obs. Y. Rouquet ; AJDI 2010. 458, obs. C. Denizot.

²⁹⁰⁰Cass., ass. plén., 26 mars 1999, n° 95-20.640, Bull. ass. plén., n° 3.

²⁹⁰¹Ordonnance n° 2017-1387, 22 sept. 2017, *relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail*, JO 23 sept.

²⁹⁰²Cass. 2e civ. 28 oct. 1954, Bull. civ. II, n° 328 ; JCP 1955. II. 8765, note R. Savatier ; RTD civ. 1955. 324, obs. H. et L. Mazeaud.

²⁹⁰³Cass. 1^{re} civ. 21 janv. 1976, Bull. civ. I, n° 31 ; v. égal., Cass. 2e civ. 8 juill. 1987, n° 85-15.193, Bull. civ. II, n° 150 ; Cass., ch. mixte, 6 sept. 2002, n° 98-22.981, D. 2002. 2963, note D. Mazeaud ; *ibid.* 2531, obs. A. Lienhard ; RTD civ. 2003. 94, obs. J. Mestre et B. Fages ; RTD com. 2003. 355, obs. B. Bouloc.

²⁹⁰⁴Cass. 2e civ. 28 oct. 1954, Bull. civ. II, n° 328 ; JCP 1955. II. 8765, note R. Savatier ; RTD civ. 1955. 324, obs. H. et L. Mazeaud.

²⁹⁰⁵C. Radé, *Préjudices et indemnisation : à la croisée des disciplines*, Dr. ouvrier 2015. 441.

préjudice qu'il aurait réellement subi. De plus, il est apparu que l'indemnisation octroyée en droit du travail revêtait les traits d'une peine privée, supposant qu'un manquement soit reproché à l'employeur et présupposant une fonction punitive à la peine prononcée par les juges. Tel est le cas, lorsque l'indemnisation forfaitaire est élevée, comme en attestaient les dispositions contenues au sein de l'article L. 1235-3 du code du travail dans sa version antérieure à l'adoption de l'ordonnance de 2017²⁹⁰⁶, - d'aucuns lui allouant alors une fonction punitive sous-jacente -. Ainsi, certains auteurs considéraient que ce texte représentait « *un frein à l'embauche, en raison de son montant élevé, de l'incertitude pesant sur son niveau [...] et de l'hétérogénéité constatée dans la pratique des juges* »²⁹⁰⁷, ajoutant que « *[l]'écart parfois imprévisible entre les décisions de certains conseils, [conduisait] à une iniquité inacceptable entre les salariés et une méfiance dommageable à tous, salariés comme employeurs, méfiance in fine préjudiciable aux relations de travail et à l'emploi* »²⁹⁰⁸. Il semblait alors, que les juridictions adoptaient leur propre barème et que les critères qu'elles retenaient dans le cadre de l'octroi de dommages et intérêts étaient relativement opaques, tout cela générant une certaine insécurité juridique. Le législateur a donc progressivement instauré une forme de prédétermination chiffrée du montant des dommages et intérêts alloués, par ailleurs déjà présente en droit civil de la famille, ou encore en droit pénal²⁹⁰⁹. Avec l'adoption de l'ordonnance du 22 septembre 2017²⁹¹⁰ relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et modifiée par la loi du 29 mars 2018²⁹¹¹, a été instauré un encadrement strict de l'indemnisation accordée au salarié en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, via l'abaissement des planchers et le plafonnement de l'indemnisation dépendant de l'ancienneté du salarié²⁹¹². Pour autant, si avec la mise en place de tels barèmes le législateur tend à offrir davantage de prévisibilité dans l'octroi de dommages et intérêts, et tend, du moins en théorie, à redonner aux réparations octroyées, une fonction exclusivement compensatoire, force est de constater que de telles dispositions peuvent s'avérer contre productives pour la victime. En effet, l'idée sous-jacente de canaliser l'action des juges via une standardisation des processus décisionnels²⁹¹³, semble aller à l'encontre d'une décision juridictionnelle de qualité, laquelle présuppose une part importante d'individualisation dans l'appréciation des faits par ces professionnels du droit. Certains notent donc, « *dans les évolutions législatives récentes, disons depuis une*

²⁹⁰⁶ Ordonnance n° 2017-1387, 22 sept. 2017 *relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail*, JO n°0223, 23 sept. 2017.

²⁹⁰⁷ Rapp. A. Milon fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 19 juill. 2017, p. 84. <https://www.senat.fr/rap/116-663/116-6631.pdf>

²⁹⁰⁸ Loi n° 2017-1340 du 15 sept. 2017, *d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social*, JO n°0217 du 16 sept. 2017, Exposé des motifs.

²⁹⁰⁹ V. I. Sayn, *Le droit mis en barèmes ?* Dalloz, coll. « Thème et commentaires », sous la dir., 2014, p. 25 s., et 65 s.

²⁹¹⁰ Ordonnance n° 2017-1387, 22 sept. 2017 *relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail*, *prec.*

²⁹¹¹ Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 *ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social*, art. 11, JO n°0076, 31 mars 2018.

²⁹¹² C. trav., art. L. 1235-3.

²⁹¹³ I. Sayn, *Le droit mis en barèmes ?* *prec.* V. not. les contributions de O. Leclerc, p. 117, J.-B. Prévost, p. 189, S. Porchy-Simon, p. 201.

dizaine d'années, un recul du juge en droit du travail »²⁹¹⁴. Il est avéré qu'en instaurant des barèmes, le législateur peut réduire la décision judiciaire à une simple mise en œuvre d'une norme technique²⁹¹⁵, le juge étant en quelque sorte amputé de ses fonctions essentielles d'analyse. Au-delà, on peut craindre également une sous-évaluation du préjudice et, *in fine*, une atteinte à la réparation intégrale. D'aucuns allant même jusqu'à conclure que « *si la sanction devient certaine, le respect de la règle sera moins impérieux puisqu'il suffira de provisionner le montant prévu par le barème pour se garantir une sorte de droit à transgresser la règle, sur le modèle du pollueur/payeur.* »²⁹¹⁶, et d'ajouter, que « *[l]a perspective ne rassure pas car elle porte en germe une atteinte à la fonction protectrice du droit du travail qui, même au nom de la sécurisation de l'employeur, ne se justifie pas, sauf à faire perdre au droit du travail son langage et son sens.* ». La conventionnalité desdits barèmes a pourtant été confirmée par l'Assemblée plénière de la Cour de Cassation laquelle affirme, en 2019²⁹¹⁷, la conventionnalité *in abstracto* des barèmes au regard de l'exigence « *d'indemnité adéquate* » posé par l'article 10 de la convention de l'OIT, par ailleurs d'application directe en droit interne. Néanmoins, les juges du fond semblent opérer une forme de résistance dans l'application *in concreto* qu'ils ont à opérer dans le cadre des affaires pendantes devant eux²⁹¹⁸. Une récente décision démontre une fois de plus la volonté des juges du fond d'affirmer un tel positionnement, en confirmant d'une part, la « *conventionnalité in abstracto* »²⁹¹⁹ au visa de l'article 24 de la Charte sociale européenne et de l'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT, et en justifiant d'autre part, un « *contrôle in concerto* » de conventionnalité, susceptible d'aboutir au dépassement des barèmes institués par les ordonnances. S'arrogeant le droit d'opérer un contrôle *in concreto*, la Cour d'appel précise qu'« *il rentre dans l'office du juge de s'assurer concrètement que l'application du barème ménage un juste équilibre entre les exigences de l'intérêt général et les impératifs de sauvegarde des droits fondamentaux des justiciables, et en particulier que l'indemnité prévue par le barème est proportionnée au but légitime poursuivi et si elle reste donc adéquate conformément à l'article 10 de la convention OIT* »²⁹²⁰. En se fondant sur l'article 10 de la convention susvisée²⁹²¹, et

²⁹¹⁴ J-Y Frouin, *Le recul du juge en droit du travail*, Rev. trav. 2020. 18.

²⁹¹⁵ A. Supiot, *La gouvernance par les nombres*, Fayard, coll. « Poids et mesures du monde », 2015.

²⁹¹⁶ T. Pasquier, *Le préjudice à la croisée des chemins*, Rev. trav. 2015. 741

²⁹¹⁷ Cass., ass. plen. avis, 17 juill. 2019, nos 19-70.010 et 19-70.011, JCP S 2019, Libres propos, no 289, note G. Loiseau ; no 290, note N. Collet-Thiry ; JCP E 2019. Actu. 525 ; D. 2019. 1497

²⁹¹⁸ V. par ex. CA. Paris, 18 sept. 2019, n° 17/06676, JA 2019, n° 607, p. 38, étude C.-É. Le Roy ; CA. Reims, 25 sept. 2019, n° 19/00003, JA 2019, n° 606, p. 12, obs. D. Castel ; *ibid.*, n° 607, p. 38, étude Charles-Émeric Le Roy ; JCP S 2019. Actu. 365, note A. Bugada ; BJT 2019, n° 10, p. 16, note G. Loiseau ; CA. Paris, 30 oct. 2019, n° 16/05602, JCP S 2019. Actu. 416, note G. Loiseau ; CA. Poitiers, 31 oct. 2019, n° 18/01279 ; CA. Chambéry, 14 nov. 2019, n° 18/02184. Mais auss. CA Caen, 14 janv. 2021, n° 19/02533 ; CA Limoges, 2 nov. 2020, n° 19/00842 ; CA Bourges, 6 nov. 2020, n° 19/00585.

²⁹¹⁹ CA Chambéry 27 mai 2021, n°20/00287, JSL n°523, 2 juill. 2021. V. aussi. Cass. ass. plen. avis 17 juill. 2019 n°19-70.011.

²⁹²⁰ CA Chambéry 27 mai 2021, *prec.*

²⁹²¹ Conv. OIT C158, *sur le licenciement*, 1982. art. 10 : « *Si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée.* ».

en présence d'une procédure de licenciement injustifiée ne pouvant donner lieu à réintégration du salarié évincé, la Cour d'appel de Chambéry démontre que tout en respectant les dispositions législatives instituant un barème, la France se doit de respecter les engagements internationaux dans lesquels elle s'inscrit. Reste à la Cour de cassation d'affiner un tel raisonnement et de déterminer une ligne de conduite commune à l'ensemble des juridictions de fond.

878. Par ailleurs, il est aussi des cas, en droit du travail, où la réparation présente un caractère quasi systématique du fait qu'elle s'impose à l'employeur, indépendamment de tout manquement contractuel. Tel est le cas, par exemple, de l'indemnité de licenciement visant à réparer le dommage découlant de la perte d'emploi²⁹²², dont le montant varie en fonction de l'ancienneté du salarié²⁹²³. Tel sera également le cas lorsque le préjudice sera présumé²⁹²⁴, ce dernier étant alors déduit de la faute²⁹²⁵. Si on peut considérer le dommage comme l'atteinte portée à la victime, et le préjudice, comme représentant les conséquences juridiques de cette atteinte²⁹²⁶, la présomption de dommage consiste, pour sa part, à déduire et ainsi à présumer le dommage de la faute commise. Ainsi, le dommage constitue l'élément matériel de la réparation, la lésion subie par la personne, laquelle précède, *de facto*, le préjudice, qui, quant à lui, constitue l'effet de cette lésion sur les droits patrimoniaux ou extra-patrimoniaux du salarié. Aussi, si un dommage est présumé, le préjudice peut de son côté, toujours être contesté. Tel sera le cas, lorsque le juge considère que la seule atteinte à un droit justifie une indemnisation corrélative et qu'il suffit ainsi à la partie en cause, de se prévaloir d'un autre droit ou d'une autre liberté pour contrecarrer la supposée atteinte. En pareille situation, et afin de concilier les intérêts de chacun, les juges procéderont à une pondération entre deux droits ou libertés. En outre, en présence d'une présomption d'un préjudice, la faute déterminera tout à la fois le dommage et le préjudice subi, et ce, de manière irréfragable. Tel est le cas lorsque les juges du Quai de l'Horloge, affirment que la violation d'une règle cause « *nécessairement* » un préjudice au salarié, indépendamment de la preuve du préjudice²⁹²⁷ et qu'ils en déduisent, que le juge du fond sera alors tenu de réparer les conséquences de ladite faute. En pareille situation, la faute permet, à elle seule, de présumer le préjudice²⁹²⁸ et le juge, dès lors qu'il constate une faute, n'a pas à se soucier de la démonstration dudit préjudice, son office se limitant au *quantum* de la réparation. Il est certain, qu'en présumant le préjudice, le juge facilite l'administration de la preuve par la victime,

²⁹²²C. Wolmark, *Réparer la perte d'emploi. À propos des indemnités de licenciement*, Dr. ouvrier 2015. 450 ; J. Icard, *Propos hétérodoxes sur l'indemnité de licenciement*, JCP S 2014. 1.

²⁹²³C. trav., art. L. 1234-9.

²⁹²⁴S. Guenier-Lefevre, M.-N. Rouspide-Katchadourian, *Les conséquences de la rupture du contrat de travail*, Dr. ouvrier 2017. 500, spéc. p. 501.

²⁹²⁵L. Gratton, *Le dommage déduit de la faute*, RTD civ. 2013. 275.

²⁹²⁶F.-P. Benoît, *Essai sur les conditions de la responsabilité en droit public et privé*, JCP 1957. I. 1351, et S. Rouxel, *Recherches sur la distinction du dommage et du préjudice en droit civil français*, th. Grenoble II, 1994, cités par S. Porchy-Simon, v. « Dommage », in D. Alland et S. Rials (dir.), *Dictionnaire de la culture juridique*, Lamy-PUF, 2003.

²⁹²⁷*Ibid.*

²⁹²⁸V. p. ex. Cass. soc. 27 juin 2001, n° 99-42.216, Dr. soc. 2001. 885, obs. C. Roy-Loustaunau ; Cass. soc. 5 mars 2002, n° 00-41.453, Bull. civ. V, n° 84 ; Cass. soc. 5 juin 2011, n° 10-30.465 ; Cass. soc. 28 sept. 2011, n° 09-43.374, RJS 12/2011, n° 957.

notamment, lorsqu'elle est difficile à apporter²⁹²⁹. Il en va ainsi des barèmes et indemnisations-forfaits ou planchers, envisagés par le code du travail et la jurisprudence²⁹³⁰, lesquels, en induisant une présomption de préjudice, facilitent nécessairement la réparation de la victime. Il en sera également ainsi du préjudice spécifique d'anxiété dont souffrent les salariés exposés à l'amiante²⁹³¹. Or, le renouvellement de l'obligation de sécurité de l'employeur²⁹³², consacrant un « assouplissement de [sa] responsabilité »²⁹³³ et l'abandon de la théorie de préjudice nécessaire suivant laquelle la Chambre sociale considérait que le non-respect de la procédure de licenciement, « [causait] nécessairement un préjudice que le juge [devait] réparer en fonction de son étendue »²⁹³⁴, semblent confirmer l'abandon du caractère systématique de la réparation. En effet, par une décision en date du 13 avril 2016²⁹³⁵, la chambre sociale paraît se détacher d'une telle notion, laquelle dispense le salarié de la preuve d'un préjudice aux fins d'obtenir réparation - quand bien même certains auteurs relativisent un tel tournant jurisprudentiel²⁹³⁶. Comme le souligne le Professeur Mouly dans ses commentaires sur un arrêt de la chambre sociale, elle « renonce néanmoins à aller jusqu'au bout de sa nouvelle logique et admet que, dans certaines hypothèses, présentées certes comme exceptionnelles, la violation de la règle de droit du travail peut encore emporter par elle-même droit à indemnisation au profit du salarié, abstraction faite du constat d'un préjudice »²⁹³⁷. En tout état de cause, l'ensemble de ces évolutions tendent à mettre à mal le principe de réparation intégrale²⁹³⁸, et limitent les marges d'appréciations des juges

²⁹²⁹G. Loiseau, A. Martinon, Cah. soc. 1^{er} nov. 2015, n° 279, p. 553.

²⁹³⁰Cass. soc. 27 oct. 1998, n° 95-43.308, Bull. civ. V, n° 455 ; D. 1999. 186, note J. Mouly ; ibid. 172, obs. T. Aubert-Monpeyssen ; Dr. soc. 1999. 293, obs. C. Roy-Loustaunau.

²⁹³¹Cass. soc. 11 mai 2010, nos 09-42.241 à 09-42.257, Bull. civ. V, n° 106 ; D. 2010. 2048, note C. Bernard ; ibid. 2011. 35, obs. P. Brun et O. Gout ; ibid. 2012. 901, obs. P. Lokiec et J. Porta ; Dr. soc. 2010. 839, avis J. Duplat ; RTD civ. 2010. 564, obs. P. Jourdain.

²⁹³²Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444, Bull. civ. V, n° 234 ; D. 2015. 2507 ; ibid. 2016. 144, chron. P. Flores, S. Mariette, E. Wurtz et N. Sabotier ; ibid. 807, obs. P. Lokiec et J. Porta ; Dr. soc. 2016. 457, étude P.-H. Antonmattei ; M. Babin, *L'obligation de sécurité de résultat, nouvelle approche* JCP S 2016. 1011 - V. aussi : Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702, publié au Bulletin ; D. 2016. 1681, note J. Icard et Y. Pagnerre ; RDT 2016. 709, obs. B. Géniaut ; E. Lafuma, *Effectivité de l'obligation de sécurité et atteinte effective à la santé : quelle conception juridique de la prévention ?* RJS 2016. 565 ; P. Jourdain, *Obligation de sécurité de l'employeur : la chambre sociale réoriente sa jurisprudence*, RTD civ. 2016. 869.

²⁹³³P. Jourdain, sous. Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702, RTD civ. 2016. 869.

²⁹³⁴Cass. soc., 20 juin 2017, n° 05-44.314, NP.

²⁹³⁵Cass. soc., 13 avr. 2016, n° 14-28.293, publié au Bulletin ; D. 2016. 900 ; ibid. 1588, chron. P. Flores, E. Wurtz, N. Sabotier, F. Ducloz et S. Mariette ; ibid. 2484, obs. Centre de droit de la concurrence Yves Serra ; ibid. 2017. 840, obs. P. Lokiec et J. Porta ; Dr. soc. 2016. 650, étude S. Tournaux - Cass. soc., 25 mai 2016, n° 14-20.578, publié au Bulletin ; D. 2016. 1205 ; ibid. 2484, obs. Centre de droit de la concurrence Yves Serra ; ibid. 2017. 840, obs. P. Lokiec et J. Porta ; Dr. soc. 2016. 650, étude S. Tournaux ; ibid. 773, obs. J. Mouly ; RDT 2016. 557, obs. L. Bento de Carvalho - Cass. soc., 17 mai 2016, n° 14-21.872, publié au Bulletin ; D. 2017. 840, obs. P. Lokiec et J. Porta ; P. Bailly et D. Boulmier, *La fin du préjudice nécessaire met-elle en danger l'efficacité des sanctions du droit du travail ?* RDT 2017. 374 ; V. Bonnin, *Le préjudice nécessaire : une évolution de la réparation en droit du travail*, RJS 2017. 619 ; J. Mouly, *Les présomptions de dommage en droit du travail, abandon ou simple reflux ?* RJS 2016. 491.

²⁹³⁶M.-N. Rouspide-Katchadourian, *Réparation des préjudices : quelles spécificités en droit du travail ?* Dr. soc. 2017. 892.

²⁹³⁷J. Mouly, *L'abandon de la théorie du dommage nécessaire : l'« exception » du licenciement sans cause réelle et sérieuse*, Dr. soc. 2017. 1074. Comm. sous. Cass. soc. 13 sept. 2017, n° 16-13.578, D. 2017. 1766.

²⁹³⁸J. Mouly, *Le plafonnement des indemnités de licenciement injustifié devant le Comité européen des droits sociaux*, Dr. soc. 2017. 745.

dans leur évaluation du préjudice. De plus, la disparition de la théorie du préjudice nécessaire, voire son application à des cas circonscrits, va obliger la victime à démontrer le préjudice subi mais également à l'évaluer, ce qui n'est pas sans alourdir les obligations pesant sur elle, et *in fine*, participer au processus de découragement des victimes très souvent générateur d'un renoncement à saisir le juge.

879. Parallèlement à ces évolutions significatives en matière de dédommagement, on assiste également, en droit social, à une diversification des préjudices consistant à identifier, derrière un même préjudice une pluralité de chefs d'indemnisations. Une telle parcellisation, a permis de voir émerger la notion de préjudice moral, dont « *le montant demandé [devant le juge prud'homal] pour sa réparation varie de 500 à 50 000 €* »²⁹³⁹. Préjudice éminemment subjectif, d'ordre strictement personnel, se réalisant généralement par une atteinte à l'intégrité morale, notamment à la dignité, l'honneur, la réputation, ou la vie privée, il revêt nécessairement un caractère extrapatrimonial. « *[P]résenté comme le prix des larmes ou de la douleur* »²⁹⁴⁰, il est très courant en cas de harcèlement et se trouve réparé devant le juge judiciaire depuis nombre d'années²⁹⁴¹. Le juge, s'efforce ici de replacer la victime dans la situation qui était la sienne avant la survenance de l'acte dommageable. Si d'aucuns y voient un débordement de la part des juges dans la réparation octroyée au salarié, cette dernière couvrant davantage que l'atteinte réelle aux droits²⁹⁴² et considèrent ainsi, qu'une telle parcellisation, contrevient au principe de réparation intégrale²⁹⁴³, il convient de relativiser un tel point de vue. Ainsi, en matière de harcèlement, la Chambre sociale distingue le préjudice résultant du harcèlement lui-même, de celui résultant du manquement de l'employeur à son obligation de prévention²⁹⁴⁴, ou bien distingue les préjudices résultant d'un harcèlement, de ceux inhérents à une discrimination. Elle offre ainsi, à la victime, la possibilité de cumuler plusieurs indemnisations couvrant plusieurs préjudices. Les juges du fond imputent donc les faits à chaque type de préjudice²⁹⁴⁵. Totalement autonome, le préjudice moral peut être réclamé en l'absence de rupture du contrat de travail, comme en atteste la décision *Association Propara*²⁹⁴⁶ rendue en matière de harcèlement moral au travail. On peut considérer qu'une telle parcellisation n'induit pas nécessairement un dépassement du préjudice subi. En effet, par extension du champ de l'indemnisation, les juges vont alors considérer l'ensemble des facettes du préjudice subi et non forcément, outrepasser la réparation intégrale, d'autant qu'ils se doivent de ne pas

²⁹³⁹D. Asquinazi-Bailleux, *Le préjudice moral devant le conseil de prud'hommes*, Dr. soc. 2017. 910.

²⁹⁴⁰*Ibid.*

²⁹⁴¹Cass. civ., 13 fév. 1923, D. 1923. 1. 52, note H. Lalou ; G. Ripert, *Le prix de la douleur*, D. 1948. Chron. 1.

²⁹⁴²L. Cadiet, *Sur les faits et les méfaits de l'idéologie de la réparation*, in Mélanges P. Draï, Dalloz, 1999, p. 495., P. Le Tourneau, *Droit de la responsabilité et des contrats*, Dalloz Action, n° 60.

²⁹⁴³C. Radé, *Préjudices et indemnisation : à la croisée des disciplines (Heurs et malheurs du principe de réparation intégrale en droit du travail)*, Dr. ouvrier 2015, n° 805, n° spéc. *Préjudices et indemnisation en droit social*, p. 441.

²⁹⁴⁴Cass. soc. 9 avr. 2015, n° 13-23.314 ; antérieurement, 6 juin 2012, n° 10-27.694, D. 2012. 1619 ; *ibid.* 2013. 1026, obs. P. Lokiec et J. Porta ; Dr. soc. 2012. 845, obs. C. Radé.

²⁹⁴⁵Cass. soc. 3 mars 2015, n° 13-23.521, D. 2015. 633.

²⁹⁴⁶Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914 à 05-43.919, *prec.*

réparer deux fois un même préjudice²⁹⁴⁷. Alors qu'une partie de la doctrine admet que les préjudices extrapatrimoniaux ne doivent plus échapper aux règles de la responsabilité civile²⁹⁴⁸, - le demandeur devant alors apporter la preuve de son dommage en lien direct avec le fait générateur -, d'autres, au contraire, soulignent qu'un retour au droit commun de la responsabilité civile va à l'encontre de la finalité protectrice du droit du travail²⁹⁴⁹. Or, il semble que le préjudice moral bien qu'échappant à toute barémisation, force inévitablement la victime, à en apporter la preuve, alors même qu'elle est particulièrement difficile à rapporter, tant ce préjudice est subjectif et varie d'une personne à l'autre.

880. Par ailleurs, il convient de rappeler que le salarié victime, contrairement à son homologue public, dispose dans le cadre des actions qu'il peut mener en vue d'obtenir réparation, de la possibilité de se constituer partie civile devant le juge pénal et ainsi voir les conséquences préjudiciables du délit à l'origine du préjudice subi, réparées. S'il est certain que la saisine par la victime de harcèlement de la juridiction pénale, a, avant tout comme objectif, le prononcé d'une sanction pénale, elle pourra malgré tout actionner cette voie en vue de tenter d'obtenir réparation de son préjudice. En effet, conformément à l'article 2 du code de procédure pénale, « [l]'action civile en réparation du dommage causé par un (...) un délit (...) appartient à tous ceux qui ont personnellement souffert du dommage directement causé par l'infraction. ». Ainsi, la responsabilité civile délictuelle du délinquant, pourra être engagée du fait de son comportement, lequel constitue à la fois une faute civile et une faute pénale. Sous couvert du respect des règles pénales de fond et de forme et dès lors que qu'une déclaration de culpabilité a été prononcée sur l'action publique²⁹⁵⁰, la victime de harcèlement ayant sollicité l'octroi de dommages et intérêts, pourra, suivant une appréciation souveraine des juges du fond jouir d'une réparation²⁹⁵¹. Ici aussi, les dommages et intérêts octroyés devront, sans perte ni profit pour la victime, réparer l'intégralité du préjudice occasionné par l'infraction²⁹⁵². En droit pénal, la faute doit avoir été « la cause déterminante »²⁹⁵³ du dommage, alors que la chambre sociale²⁹⁵⁴, la première chambre civile et l'assemblée plénière²⁹⁵⁵ de la Cour de cassation, ont abandonné cette notion depuis un certain temps. Il est constant que faute civile pourra « par son contenu matériel, [être] plus étendue que l'infraction et son rapport causal avec le dommage

²⁹⁴⁷V. p. ex. Cass. soc. 25 sept. 2013, n° 12-20.256, D. 2013. 2278 ; Dr. soc. 2014. 79, obs. A. Mazeaud.

²⁹⁴⁸C. Corgas-Bernard, *Le préjudice extrapatrimonial à l'épreuve des réformes*, RCA 2012. Étude 5.

²⁹⁴⁹P. Bailly, D. Boulmier, *La fin du préjudice nécessaire met-elle en danger l'efficacité des sanctions du droit du travail*, RDT 2017. 374.

²⁹⁵⁰C. pen. art. 132-58.

²⁹⁵¹Cass. crim. 28 juin 1966, n°65-93.378, Bull. crim. n°177., Cass. crim. 19 juin 1996, n°95-82.631, *ibid.*, n°261. Cass. crim. 8 mars 2005, n°04-83.410, *ibid.*, n°76., Cass. crim. 11 déc. 2013, n°12-83.254, *ibid.*, n°254., Cass. crim. 18 févr. 2014, n° 12-87.629, *ibid.*, n°43.

²⁹⁵²V. par ex. pour une censure de Cour d'appels par la Cour de cassation : Cass. crim. 10 févr. 2009, n°08-85.167, Bull. crim. n°29 ; D. 2010. 67, note Forgues ; Cass. crim. 10 déc. 2013, no 13-80.954, Bull. crim. n°250

²⁹⁵³Cass. crim., 14 mai 1968, Bull. crim, n° 76.

²⁹⁵⁴Cass. soc., 31 oct. 2002, n° 00-18.359, Bull. civ. V, n° 336, D. 2003. 644, note Y. Saint-Jours ; *ibid.* 382, obs. F. Signoretto ; Dr. soc. 2003. 145, obs. P. Chaumette ; RDSS 2003. 69, obs. P.-Y. Verkindt.

²⁹⁵⁵Cass., ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30.038, Bull. ass. plén., n° 7, D. 2005. 2375, obs. A. Astaix, note Y. Saint-Jours ; Dr. soc. 2005. 1067, obs. X. Prétot ; RDSS 2005. 875, obs. P.-Y. Verkindt.

apprécié plus souplement »²⁹⁵⁶, générer des « *conséquences dommageables différentes* »²⁹⁵⁷. Aussi, le juge pénal se doit de ne pas confondre et assimiler le préjudice émanant de l'infraction pénale et celui causé par la faute civile. Le dommage causé par l'infraction, résulte de l'individualisation chez la victime de l'atteinte à la valeur sociale protégée, laquelle, en présence de harcèlement au travail recouvre la dignité, l'honneur, ou encore l'intégrité du travailleur. Sur ce point, la Chambre criminelle assimile souvent les atteintes à la valeur sociale protégée causées par l'infraction et la faute civile, la première absorbant l'autre. L'action civile portée devant le juge pénal a pour objet d'appréhender les conséquences directes de l'infraction et permettre, dans le cas où plusieurs auteurs de harcèlement sont condamnés, de les tenir « *solidairement des restitutions et des dommages-intérêts* »²⁹⁵⁸. Or, le fait que le dommage causé par l'infraction pénale et celui issu de la faute civile se confondent, n'est pas sans générer des confusions quant aux frontières entre les deux actions et semble priver l'article 2 du code pénal de sa portée. L'action civile formée devant le juge pénal, devient en quelque sorte, une banale action en responsabilité civile délictuelle, alors que la compétence de principe en ce domaine devrait relever du juge civil.

b. La réparation du préjudice de harcèlement devant le juge social

881. Il est certain que la condition *sine qua non* d'une réparation intégrale du préjudice subi par la victime de harcèlement, réside dans une bonne administration de la preuve du dommage. C'est d'erechef, le point d'achoppement que va rencontrer la victime tout au long du combat qu'elle va mener, notamment lorsqu'elle va saisir le juge d'une demande de dédommagement du fait du harcèlement subi. Il est également certain, qu'en l'absence d'éléments probants inhérents au préjudice supporté et même si un dommage psychologique peut, *a minima*, résulter nécessairement du harcèlement²⁹⁵⁹, les indemnités allouées ne seront jamais substantielles²⁹⁶⁰ et proportionnelle au préjudice subi. Il semble également, que le salarié doive désormais, suivant le régime de droit commun instauré en droit social, établir son préjudice²⁹⁶¹ dans sa réalité et dans son *quantum*, sauf dispositions textuelles contraires.

²⁹⁵⁶R. Mesa, *Des rapports entre infraction et faute civile et de leurs conséquences sur l'indemnisation des victimes*, D. 2021. 303.

²⁹⁵⁷*Ibid.*

²⁹⁵⁸C. proc. pen. art. 480-1.

²⁹⁵⁹B. Laperou, *La notion de harcèlement moral dans les relations de travail*, RJS 6/00, pp. 423-433.

²⁹⁶⁰CA. Nancy, 13 nov. 2000, Juris-Data n° 129428 (montant = 20 000 F) ; CA. Paris, 19 fév. 2001, Juris-Data n° 145029 (montant = 15 000 F) ; CA. Bordeaux, 20 juin 2001, Juris-Data n° 149409 (montant = 20 000 F) ; CA. Paris, 19 fév. 2002, Juris-Data n° 170538 (montant = 4 600 €) ; CA. Paris, 27 fév. 2002, Juris-Data n° 169179 (montant = 1 525 €).

²⁹⁶¹Cass. soc., 13 avr. 2016, n° 14-28.293, publié au Bulletin ; D. 2016. 900 ; *ibid.* 1588, chron. P. Flores, E. Wurtz, N. Sabotier, F. Ducloz et S. Mariette ; *ibid.* 2484, obs. Centre de droit de la concurrence Yves Serra ; *ibid.* 2017. 840, obs. P. Lokiec et J. Porta ; Dr. soc. 2016. 650, étude S. Tournaux.

882. Si jusqu'à présent, les juges du Quai de l'Horloge ont considéré que tant la constatation de l'existence d'un préjudice que son évaluation, relèvent du pouvoir souverain des juges du fond²⁹⁶², force est de constater que l'évolution des règles du droit du travail en la matière, tendent à faire de ce dernier, de plus en plus un simple juge de l'application de la règle de droit. Jusqu'à il y a peu, l'étendue de son office allait jusqu'à lui permettre de motiver ses décisions par le simple énoncé de l'évaluation prévue²⁹⁶³ sans plus de précisions

883. Pour autant, en présence de harcèlement des assouplissements existent, eu égard au régime de droit commun applicable en matière de réparation. De sorte que l'on assiste à la consécration d'une sorte de régime dérogatoire, dont les contours sont délimités par le juge au gré de ses décisions. Il en va ainsi de préjudices distincts, dont un est lié à un acte de harcèlement, le juge admettant ici la réparation de chacun desdits préjudices²⁹⁶⁴. Ainsi et malgré la disparition de l'obligation de sécurité de résultat, et *in fine*, un infléchissement certain dans la responsabilité de l'employeur du fait d'un harcèlement survenu au sein de l'entreprise, la Cour de cassation maintient le principe de double réparation apparue lors de sa décision *RATP*²⁹⁶⁵, dès lors que le salarié démontre la présence d'agissements de harcèlement, mais également la méconnaissance de la part de l'employeur, de ses obligations inhérentes à sa prévention et à la garantie de conditions de travail exemptes de tout harcèlement. Il sera néanmoins nécessaire pour la victime d'établir deux préjudices distincts²⁹⁶⁶, si elle souhaite obtenir une telle réparation. En pareille situation, les juges considèrent que « *l'obligation de prévention des risques professionnels [...] est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du code du travail et ne se confond pas avec elle* »²⁹⁶⁷ étant admis que le principe de réparation intégrale n'obère en rien, la possibilité pour le juge d'indemniser plusieurs chefs de préjudice distincts, par l'allocation d'une somme globale²⁹⁶⁸.

²⁹⁶² Cass., ass. plén., 26 mars 1999, n° 95-20.640, Bull. ass. plén., n° 3 - Cass., ch. mixte, 6 sept. 2002, n° 98-22.981, Bull. ch. mixte, n° 4 ; D. 2002. 2963, note D. Mazeaud ; ibid. 2531, obs. A. Lienhard ; RTD civ. 2003. 94, obs. J. Mestre et B. Fages ; RTD com. 2003. 355, obs. B. Bouloc.

²⁹⁶³ Cass., ch. mixte, 6 sept. 2002, n° 98-22.981, Bull. ch. mixte, n° 4 ; D. 2002. 2963, note D. Mazeaud ; ibid. 2531, obs. A. Lienhard ; RTD civ. 2003. 94, obs. J. Mestre et B. Fages ; RTD com. 2003. 355, obs. B. Bouloc.

²⁹⁶⁴ Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-23.521, Bull. civ. V, nV 32 ; D. 2015. 633 ; ibid. 2016. 807, obs. P. Lokiec et J. Porta - V. égal., en matière de harcèlement sexuel, Cass. soc., 17 mai 2017, n° 15-19.300, publié au Bulletin ; D. 2017. 1129 ; ibid. 1551, chron. P. Flores, F. Salomon et N. Sabotier ; RDT 2017. 548, obs. P. Adam.

²⁹⁶⁵ Cass. soc. 6 juin 2012, n° 10-27.694. - V. aussi, Cass. soc. 19 nov. 2014, n° 13-17.729., Cass. soc. 17 oct. 2012, n° 11-18.884.

²⁹⁶⁶ Cass. soc. 17 oct. 2018, n° 17-21.689., Cass. soc. 17 oct. 2018, n° 17-17.526. Cass. soc. 20 juin 2018, n° 16-27.915. Cass. soc. 12 avr. 2018, n° 16-29.072: Cass. soc. 14 juin 2016, n° 14-28.872.

²⁹⁶⁷ L. de Montvallou, *L'autonomie de l'obligation de prévention des risques professionnels*, comm. sous. Cass. soc. 27 nov. 2019 n° 18-10.551, D. actu. 6 janv. 2020. V aussi, Cass. soc. 6 déc. 2017, n° 16-10.885, inédit.

²⁹⁶⁸ Cass. soc., 22 sept. 2016, n° 14-29.487, NP, rejet du pourvoi dirigé contre un arrêt qui, en tenant compte du seuil prévu par l'art. L. 1235-3 du code du travail, alloue une seule indemnité réparant le préjudice subi du fait de la rupture du contrat de travail et du non-respect du principe de l'égalité de traitement.

884. Par ailleurs, et si suivant une jurisprudence constante en la matière, en cas de partage de responsabilité, le juge tiendra compte du comportement de la victime dans l'évaluation de son préjudice²⁹⁶⁹, tel ne sera pas le cas en présence de manquements aux obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, lesquels n'affectent pas le principe de responsabilité de l'employeur²⁹⁷⁰. On note également que les barèmes instaurés par la loi du 29 mars 2018 ne trouvent pas à s'appliquer dans le cas d'un licenciement entaché de nullité du fait d'agissements constitutifs de harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel²⁹⁷¹. S'il est constant que le juge a progressivement étendu le principe suivant lequel la prise d'acte justifiée produit les effets d'un licenciement nul pour les cas où le manquement de l'employeur constitue une cause de nullité du licenciement, en particulier en présence de harcèlement²⁹⁷², il est également certain qu'avec l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail²⁹⁷³, le législateur a entendu consacrer définitivement, au sein de l'article L. 1235-3-2 du code du travail, une exception de nullité du licenciement en cas de harcèlement. Ecartant de manière explicite l'application du barème relatif à l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse, le législateur confirme, *in fine*, l'hypothèse où la prise d'acte de la rupture « *produit les effets d'un licenciement nul* ». En effet, les dispositions contenues au sein de l'article L. 1235-3-1 du code du travail affirment que dès lors que le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail, ou que sa réintégration est impossible, comme c'est le cas en application des dispositions de l'article L. 1235-3-2, « *le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois* ». Cet article ajoute, que cette indemnité « *est due sans préjudice du paiement du salaire [...] qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle* ». De plus, suivant une jurisprudence constante, lorsque le salarié ne demande pas sa réintégration, le juge ne réduit pas pour autant les revenus de remplacement perçus de l'indemnisation à laquelle l'employeur est condamné²⁹⁷⁴, ce qui tend à assurer à la victime, une réparation très favorable. Inversement, et fort logiquement, lorsque le salarié demande sa réintégration, la Chambre sociale considère fréquemment, que les revenus de remplacement doivent être déduits²⁹⁷⁵. En effet, « *[l]e salarié dont le licenciement est nul et qui demande*

²⁹⁶⁹ Cass., ch. mixte, 28 janv. 1972, n° 70-90.072, Bull. ch. mixte, n° 37.

²⁹⁷⁰ Cass. soc., 10 févr. 2016, n° 14-24.350, publié au Bulletin ; D. 2016. 432 ; *ibid.* 807, obs. P. Lokiec et J. Porta ; RDT 2016. 425, obs. M. Véricel ; censure une cour d'appel qui, pour limiter le montant des dommages-intérêts alloués retient que l'intéressée avait concouru à son propre dommage.

²⁹⁷¹ C. trav., art. L. 1235-3-1.

²⁹⁷² Cass. soc. 9 déc. 2014, n°13-16.045, *Laks c/ EDF (Sté)*, D. 2015. 18 ; et n°13-16.731 ; Bull. civ. V, n°279. – Cass. soc. 8 juill. 2015, n°14-13.324, RJS 11/15, n°697. – Cass. soc. 28 mars 2018, n°16-20.020, RJS 6/18, n°405.

²⁹⁷³ Ordonnance n°2017-1387, 22 sept. 2017, *prec.*

²⁹⁷⁴ Cass. soc., 3 juill. 2003, n° 01-44.522., Ch. Radé, *Réintégration du salarié et réparation du préjudice salarial : la jurisprudence retient une solution réaliste*, Lexbase, éd. soc., n° 79, 2003 ; JCP. E, 2004, 563, obs. J.- F. Cesaro.

²⁹⁷⁵ Cass. soc., 3 juill. 2003, *prec.*, Cass. soc., 30 sept. 2010, n° 08-44.340., Cass. soc., 16 nov. 2011, n° 10-14.799., Cass. soc., 28 oct. 2003, n° 01-40.762, Dr. soc., 2004, p. 117, obs. P.-Y. Verkindt ; Cass. soc., 14 fév. 2007, n° 05-43.696., Cass. soc., 14 déc. 2016, n° 14-21.325, F ; D. act., 3 janv. 2017, obs. M. Peyronnet ; JSL, 2016, n° 425-2, obs. H. Tissandier ; JCP éd. S, 2017, 1057, obs. C. Leborgne-Ingelaere.

sa réintégration a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé »²⁹⁷⁶, les juges du fond pouvant donc déduire « *de la réparation du préjudice subi les revenus qu'il a pu tirer d'une autre activité professionnelle pendant la période correspondante et le revenu de remplacement qui a pu lui être servi pendant la même période* »²⁹⁷⁷. Un tel positionnement va dans le sens d'une juste réparation du préjudice et dans le sens de sa réparation intégrale, « *les dommages-intérêts alloués à une victime d[evant]t réparer le préjudice subi sans qu'il en résulte pour elle ni perte ni profit* »²⁹⁷⁸.

885. Par ailleurs, le salarié pourra cumuler les dommages-intérêts pour licenciement et ceux liés au harcèlement moral subi et plus particulièrement au préjudice moral qui en a découlé²⁹⁷⁹, ou encore les dommages et intérêts liés à la réparation résultant de la perte d'un emploi et de l'infliction de sanctions disciplinaires injustifiées²⁹⁸⁰. Enfin, le salarié sera « *en droit d'obtenir de son employeur qui a manqué à son obligation de sécurité de résultat du fait du harcèlement dont il a été victime, l'indemnisation du préjudice financier qui résulte de son incapacité d'effectuer sa prestation de travail en raison de la dégradation de son état de santé, peu important qu'il ait été, à un certain moment, déclaré apte à la reprise d'une activité professionnelle par la Caisse primaire d'assurance maladie.* »²⁹⁸¹. La Chambre sociale a également déclaré que le salarié demandant sa réintégration, suite au prononcé de la nullité de son licenciement, a droit au paiement d'une somme, qui correspond à la réparation de la totalité du préjudice subi durant la période s'étant écoulée entre son licenciement et sa réintégration. Cette somme est limitée au montant des salaires dont il a été privé et est calculée, déduction faite du revenu de remplacement perçu pendant la période concernée²⁹⁸². De plus, en cas de nullité du licenciement, les rappels de salaire produiront intérêts au taux légal, à compter du jour de la demande de réintégration formée par le salarié²⁹⁸³. Sous couvert du principe de réparation intégrale, la Chambre sociale de la Cour de cassation considère néanmoins que « *la cour d'appel, qui a alloué au salarié ces deux sommes en réparation du préjudice moral résultant du harcèlement moral subi, a indemnisé deux fois le même préjudice et violé le principe susvisé ;* »²⁹⁸⁴, limitant ainsi les dommages et intérêts octroyés pour préjudice moral du fait du harcèlement subi par un salarié et confirmant que l'octroi de dommages et intérêts pour harcèlement, est exclusif de toute réparation du préjudice moral. Enfin, la présence de harcèlement, n'obèrera pas la possibilité pour la victime de demander la mise en œuvre de la garantie des salaires, laquelle lui permettra de bénéficier des dommages-intérêts qui

²⁹⁷⁶ Cass. soc., 3 juill. 2003, prec.

²⁹⁷⁷ *Ibid.*

²⁹⁷⁸ Cass. 2^e civ. 23 janv. 2003, n° 01-00.200.

²⁹⁷⁹ Cass. soc. 2 fév. 2017, n° 15-28.892.

²⁹⁸⁰ Cass. soc. 30 nov. 2011, n° 11-10.527.

²⁹⁸¹ Cass. soc. 22 janv. 2014, n° 12-24.778.

²⁹⁸² Cass. soc. 14 déc. 2016, n° 14-21.325 P : D. 2017. Actu. 12 ; RJS 2017/2, n° 102 ; JSL 2016, n° 425-2, obs. Tissandier ; JCP S 2017. 1057, obs. Leborgne-Ingelaere.

²⁹⁸³ Cass. soc. 9 oct. 2019, n° 18-14.677 P : D. 2019. Actu. 1997.

²⁹⁸⁴ Cass. soc. 13 juin 2019, n° 17-31.232.

lui sont dus, du fait de l'inexécution par l'employeur, d'une obligation résultant du contrat de travail²⁹⁸⁵. Aussi et si on note une tendance générale en droit social à un affermissement du positionnement du juge à l'égard des salariés en matière de droit à réparation, force est de constater qu'en présence de harcèlement, ce positionnement tend à s'infléchir, afin de laisser plus de marges de manœuvres à la victime et au juge.

886. Il convient, par ailleurs de noter que lorsque l'auteur des faits est un salarié, l'employeur, personne morale, sera la plupart du temps tenue pour responsable. Pour autant, la condamnation de l'employeur personne morale, devant le juge pénal semble « hypothétique »²⁹⁸⁶, du simple fait que l'article 121-2 du code pénal, précise qu'une telle condamnation ne peut intervenir qu'à la double condition, que l'infraction ait été commise pour le compte de la personne morale, et qu'elle soit commise par les organes ou représentants de ladite personne morale. S'agissant de cette dernière condition, la personne physique – organe ou représentant – aura dû préalablement recevoir une délégation de pouvoir²⁹⁸⁷, ce qui, en cas de harcèlement entre salarié ou entre un salarié et un manager semble plus qu'incertain. De sorte qu'obtenir réparation de la part de la personne morale sera, en présence de harcèlement, une entreprise moins aisée qu'il n'y paraît.

887. Il ressort donc de ce qui précède, que la victime d'actes de harcèlement bénéficiera en droit du travail, et plus particulièrement en matière de réparation du préjudice subi, d'un régime juridique globalement favorable, tendant à lui permettre d'obtenir des dommages et intérêts, qui bien qu'insusceptibles, dans l'absolu, de réparer l'intégralité des dommages causés par de tels agissements²⁹⁸⁸, auront à tout le moins une fonction consolatrice et apaisante. Devant le juge pénal, la victime cherchera davantage à trouver une condamnation exemplaire et à portée symbolique de l'auteur des faits. Pour autant, la chambre criminelle, a, à de nombreuses reprises également adopté des positionnements indemnitaires favorables aux victimes. Ainsi, elle a admis dès 2014, que la partie civile faisant seule appel d'une décision prononçant une relaxe en première instance, peut « obtenir réparation de la part de la personne relaxée [du dommage résultant] de la faute civile »²⁹⁸⁹. Souvent plus symbolique ou virtuelle devant le juge pénal, la réparation attendue par la victime repose avant tout sur la sanction susceptible d'être infligée à l'auteur des faits. Néanmoins, la chambre criminelle tend à octroyer une juste et intégrale réparation du préjudice allégué par la victime, y compris en présence d'un maire mis en cause à titre personnel, comme en atteste une récente décision, dans le cadre de laquelle

²⁹⁸⁵ Cass. soc. 15 déc. 2004, n°02-46.973 ; V. aussi Cass. soc. 24 nov. 2004, n°02-45.487 ; Cass. soc. 8 fév. 2005, n°02-46.527, RJS 4/2005, n°388., Cass. soc. 14 juin 2006, n°04-43.820., Cass. soc. 21 juin 2006, n°03-46.355.

²⁹⁸⁶ A.-L. Mazaud, *Droit pénal du travail – Harcèlement sexuel au travail : faute civile et infraction pénale*, JCP S. fév. 2021, 1054.

²⁹⁸⁷ V. not. Cass. crim. 21 nov. 2017, n°16-86.667, JurisData n°2017-023495.

²⁹⁸⁸ Tant le harcèlement se veut destructeur et pervers.

²⁹⁸⁹ Cass. crim. 5 fév. 2014, n° 12-80.154, Bull. crim. n° 358 ; D. 2014. 807, note L. Saenko ; ibid. 1414, chron. B. Laurent, C. Roth, G. Barbier, P. Labrousse et C. Moreau ; AJ pénal 2014. 422, obs. C. Renaud-Duparc ; Cass. crim. 5 fév. 2014, n° 12-80.154, D. 2014. 807, note L. Saenko ; ibid. 1414, chron. B. Laurent, C. Roth, G. Barbier, P. Labrousse et C. Moreau ; AJ pénal 2014. 422, obs. C. Renaud-Duparc ; Dr. pénal 2014. 37, note A. Maron et M. Haas ; JCP 2014. 314, note J.-Y. Maréchal.

elle précise que « la condamnation par une juridiction administrative de la commune, en raison d'une faute personnelle de son maire, détachable du service mais non dénuée de tout lien avec celui-ci, a pour effet de subroger la collectivité dans les droits de la victime. Elle ne saurait donc avoir pour effet de limiter l'appréciation de la juridiction répressive dans la réparation du préjudice résultant de cette faute, constitutive d'une infraction pénale »²⁹⁹⁰. De sorte qu'une condamnation émanant de la juridiction administrative est insusceptible de limiter l'appréciation que la juridiction répressive peut faire dans la réparation d'un préjudice relevant du champ pénal.

888. Une telle analyse mérite d'être fortement nuancée dans le cas de la réparation d'agissements de harcèlement devant le juge administratif.

B. Le juge administratif comme garant du denier public

889. En droit administratif du fait même de la présence de deniers publics, le juge a une approche plus stricte voire très réductrice de l'allocation de sommes auxquelles la personne publique peut être condamnée, induisant un raisonnement sensiblement différent le conduisant globalement à des dédommagements beaucoup moins généreux (a). Un tel différentiel de traitement des victimes est encore plus frappant en présence de harcèlement, où le juge administratif se montre très rétif à reconnaître ces agissements et ainsi à les réparer (b).

a. Les principes généraux du droit à réparation devant le juge administratif

890. En droit administratif, l'allocation de dommages et intérêts a, comme en droit privé, une fonction éminemment réparatrice et non sanctionnatrice et elle doit se faire par équivalent et non en nature. Une telle réparation obéit à un certain nombre de règles et de principes propres au droit administratif, mais qui pour certains sont sensiblement identiques au droit privé. La réparation octroyée doit être intégrale du préjudice subi, les dommages et intérêts alloués devant être ajustés au plus près de la valeur et de l'étendue du préjudice constaté. Le préjudice inhérent aux dommages aux personnes sera évalué à la date à laquelle le juge statue suivant une jurisprudence constante en la matière²⁹⁹¹. Une telle solution se trouve ici, en harmonie avec la jurisprudence judiciaire²⁹⁹².

891. Par ailleurs, le droit de la réparation commande le respect d'un autre principe propre au droit administratif et ayant un caractère d'ordre public. Il s'agit

²⁹⁹⁰ Cass. crim. 30 mars 2021, n° 17-82.096, 20-81.516 ; AJCT 2021. 309.

²⁹⁹¹ CE 21 mars 1947, *Vve Aubry, Vve Lefèvre, Vve Pascal*, p. 122, D. 1947, p. 225, RDP 1947, p. 198, note G. Jèze, S. 1947. 3. 85, note D. P.

²⁹⁹² Cass. 23 mars 1942, D. 1942. 118 ; RTD civ. 1942. 289., G. Viney, P. Jourdain, *Les effets de la responsabilité*, 3e éd., 2011, LGDJ, p. 191.

notamment de celui en vertu duquel, une personne ne doit pas être condamnée à payer une somme qu'elle ne doit pas²⁹⁹³. Il appartient donc au juge d'en faire application d'office, même dans l'éventualité où la personne dont la responsabilité est recherchée acquiescerait à sa propre condamnation. Il se devra, à chaque moment de la procédure, de relever d'office tout moyen d'ordre public relatif à ce principe.

892. De plus et afin qu'un préjudice soit réparé, il convient que ledit préjudice existe et qu'il soit la conséquence directe du fait dommageable. Le préjudice représente la « *mesure de la réparation à assurer* »²⁹⁹⁴, le *quantum* du dommage subi par la victime. C'est pourquoi, il doit répondre à certains critères parmi lesquels figure celui de sa certitude. Ainsi, bien que pouvant être futur, pour être indemnisable le préjudice ne doit pas simplement être éventuel, la perte de chance pouvant, pour sa part, et dès lors qu'elle est sérieuse, être indemnisée²⁹⁹⁵. La perte de chance sera réparée suivant la chance effectivement perdue²⁹⁹⁶ et non conformément « à l'avantage qu'aurait procuré cette chance, si elle s'était réalisée »²⁹⁹⁷.

893. En tout état de cause, les préjudices pouvant être indemnisés devant le juge administratif, tout comme cela est le cas devant le juge judiciaire sont multiples, conformément au principe d'égale réparabilité de tous préjudices. Il en sera ainsi du préjudice moral, comme les troubles dans les conditions d'existence²⁹⁹⁸, ou bien de la douleur morale. Alors que durant de nombreuses années, le juge administratif refusait d'indemniser ce dernier, considérant que « *les larmes ne se monnayent pas* »²⁹⁹⁹, il a, en 1961, revu sa position en acceptant son indemnisation³⁰⁰⁰. Trouveront également à être indemnisés, les préjudices par ricochet affectant d'autres personnes que la victime. Ainsi dès lors que le préjudice est propre à la, ou aux victimes indirectes d'un fait dû à l'autorité administrative, le juge administratif pourra leur octroyer des dommages et intérêt.

894. De plus et afin que le préjudice puisse être indemnisé par ce dernier, il importe qu'un lien de causalité entre celui-ci et le fait dommageable existe. Par la théorie de la « *causalité adéquate* », le juge administratif impute la réalisation du dommage, à celui des faits ayant, suivant toute vraisemblance, eu le plus de chance de concourir à la réalisation du dommage. Il tiendra compte de la présence d'une cause étrangère,

²⁹⁹³ CE sect. 19 mars 1971, *Mergui*, p. 235, concl. M. Rougevin-Baville, AJ 1971, p. 274, chron. D. Labetoulle, P. Cabanes, RDP 1972, p.234, note M. Waline., CE sect. 17 mars 1978, *soc. Entreprise Renaudin*, p. 40, concl. J.-M Galabert, AJ 1979, n°4, p. 41, note F. Chevallier, D. 1979, p. 5, note H. Charles, F. Derrida, JCP 1979, n°19058, note M. B et G. F.

²⁹⁹⁴ R. Chapus, *Droit administratif général*, 15^eéd., Montchrestien, t. 1, prec. n°1408.

²⁹⁹⁵ CE 3 août 1928, *Bacon*, p.1035 ; CE 3 nov. 1971, *Delle Cannac*, p. 650 ; CE 17 mars 1972, *Delle Jarrige*, p. 222 ; CE 19 avr. 1985, *Comm. De Vitrolles*, RDP 1985. P.1701 ; CE 18 nov. 1988, *SARL Les voyages Brounais*, D. 1989, SC, p. 351, obs. F. Moderne, P. Bon, Rev. adm. 1989, p. 32, note P. Terneyre.

²⁹⁹⁶ Cass. 1re civ. 16 juill. 1998, JCP 1998, n°10143 ; Cass. 1re civ. 18 juill. 2000, D. 2000, SC, p. 853, obs. Y. Chartier.

²⁹⁹⁷ CE 26 nov. 1993, *SCI Les Jardins de Bibémus*, p. 327, D. 1994, SC, p. 366, P. Bon, P. Terneyre, RFDA 1994, p. 190.

²⁹⁹⁸ CE 25 juin 1965, *Peyre*, p. 388 ; CE 24 nov. 1961, *Letisserand*, p. 661, D. 1962, p. 34, concl. C. Heumann, RDP 1962, P. 330, note M. Waline, S 1962, p. 82, concl. Note G. Vignes.

²⁹⁹⁹ CE ass. 29 oct. 1954, *Bondurand*, p. 565, D. 1954, p. 767, concl. L. Fougère, note A. de Laubadère.

³⁰⁰⁰ CE 24 nov. 1961, *Letisserand*, p .661, prec.

laquelle pourra venir atténuer la responsabilité de l'auteur du dommage. Une telle cause peut émaner de la faute de la victime, du fait d'un tiers, d'un cas de force majeure consistant en un événement imprévisible, extérieur et irrésistible, ou enfin d'un cas fortuit lequel se distingue du précédent par le fait qu'il n'est pas étranger à l'auteur du dommage. La particularité de la faute de la victime et de la force majeure est qu'une telle cause exonératoire, joue aussi bien en présence d'une responsabilité pour faute que d'une responsabilité sans faute, - le fait du tiers ne jouant, pour sa part, que dans le cas d'une responsabilité pour faute -. En règle générale, le juge sera également amené à tenir compte du comportement de la victime dans la commission du dommage qu'elle a subi, qu'il s'agisse de l'exception d'illégitimité, de celle de précarité, ou bien de l'exception de risque accepté. Enfin, le juge administratif pourra opérer des réductions dans l'évaluation du préjudice, lesquelles correspondent généralement aux sommes d'argent perçues par la victime en lien avec le dommage qu'elle a subi, ou résultant de la préexistence au fait dommageable, d'une maladie ou d'une invalidité dont le préjudice n'a provoqué qu'une aggravation.

895. Un autre particularisme inhérent au contentieux indemnitaire porté devant le juge administratif, est celui de la nécessaire liaison du contentieux. Très contraignante, une telle étape ne trouve pas terre d'élection au sein du contentieux de droit privé. Le juge administratif ne pouvant s'autosaisir, il ne pourra statuer que sur le rejet d'une demande préalablement formée à l'administration par le requérant. Il importe donc que la victime sollicitant l'octroi d'un dédommagement, forme préalablement une demande en ce sens auprès de l'autorité administrative, afin qu'une décision implicite ou expresse naisse et lie le contentieux en présence. L'absence d'une telle formalité préalable, entraîne l'irrecevabilité de la requête, sans qu'il n'y ait une obligation, pour le juge, d'inviter le requérant à la régulariser³⁰⁰¹. En effet, conformément aux prescriptions du décret *Jade*³⁰⁰², ayant modifié les dispositions contenues au sein de l'article R. 421-1 du code de justice administratif, est posé le principe suivant lequel, « [l]orsque la requête tend au paiement d'une somme d'argent, elle n'est recevable qu'après l'intervention de la décision prise par l'administration sur une demande préalablement formée devant elle. ». Néanmoins, par un avis en date du 30 janvier 2019³⁰⁰³, le Conseil d'Etat, tout en réaffirmant le principe de liaison du contentieux et l'irrecevabilité d'une requête tendant au versement d'une somme d'argent en l'absence de toute décision de l'administration préalable, précise qu'une telle irrecevabilité n'étant pas appréciée à la date de l'introduction de la requête, mais à la date à laquelle le juge statue, pourra toujours être régularisée en cours d'instance, par l'intervention d'une décision de l'administration expresse ou implicite. Bien que maintenant, ici, un positionnement constant, la liaison du contentieux étant appréciée par le juge administratif à la date

³⁰⁰¹CE, 8 janv. 1997, *Société des grands magasins de l'Ouest*, nos 171807, 171808 et 171809 : mentionné dans les Tables du Rec. Lebon.

³⁰⁰²Décret. n° 2016-1480 2 nov. 2016 portant modification du code de justice administrative, JO 4 nov. 2016 n°0257.

³⁰⁰³CE, 30 janv. 2019, n° 420797 : publié au Rec. Lebon.

à laquelle il statue³⁰⁰⁴, une telle interprétation du nouveau texte est qualifiée par certains de « *contra legem* »³⁰⁰⁵, laissant même penser qu'« *il devient ainsi difficile de prévoir l'état du droit du contentieux administratif, au point de se demander si les justiciables peuvent encore compter sur leur CJA* »³⁰⁰⁶.

896. Par ailleurs, la partie sollicitant l'obtention d'une indemnité, doit, à peine d'irrecevabilité de sa demande, chiffrer celle-ci devant le juge³⁰⁰⁷, ce dernier étant lié par le chiffrage ainsi proposé, lequel plafonne, *in fine*, l'indemnité qu'il pourra octroyer³⁰⁰⁸. Ne pouvant statuer *ultra petita*³⁰⁰⁹, et conformément au principe du contradictoire³⁰¹⁰, une telle demande a pour objet de cristalliser le débat contentieux, en ce que le requérant ne pourra modifier à la hausse ses prétentions, après expiration du délai de recours contentieux³⁰¹¹. Ce n'est qu'en cas d'aggravation de sa situation en cours d'instance, que le requérant sera habilité à modifier ses conclusions après l'expiration du délai susvisé³⁰¹². Il en sera de même dans le cas où l'étendue réelle du préjudice ne serait connue qu'en cours d'instance, via, par exemple, une expertise³⁰¹³. En effet, il est des cas où seule une expertise permettra de connaître l'étendue du dommage et ainsi fournir au débat contentieux, les éléments nécessaires à son bon déroulement et à son éclairage. *De facto*, si la victime a chiffré ses prétentions portées devant le juge du fond et qu'en égard aux résultats de l'expertise un accroissement du préjudice est sous-tendu, le montant de la demande formée en première instance sera susceptible d'être augmenté. Tel est le sens dans lequel les juges du Palais Royal ont fait évoluer leur jurisprudence, considérant désormais que dès lors que l'étendue réelle du préjudice n'est connue que postérieurement au jugement de première instance, la partie requérante est recevable, notamment en appel, à augmenter lors de cette instance, le montant de ses prétentions par rapport au montant de l'indemnité préalablement demandée³⁰¹⁴. Pour autant, il résulte du principe de cristallisation du débat contentieux, l'impossibilité pour la victime de procéder pour la première fois à un chiffrage en appel³⁰¹⁵. Ce positionnement du juge administratif est plus rigoureux que celui de son homologue judiciaire, lors de l'application des dispositions contenues au sein des 564 et 566 du code de procédure civile, considérant, que la demande formée en

³⁰⁰⁴CE, sect. avis, 27 mars 2019, *Consorts Rollet*, n° 426472 : Lebon ; CE 25 avr. 2003, *SA Clinique Les Châtaigniers*, n° 238683 ; CE, sect., 21 nov. 1975, *Sté La grande brasserie moderne c/ Ctéurb. de Lille*, n° 90171 : Lebon 583 ; CE 6 févr. 2006, *Marchetti*, n°255871.

³⁰⁰⁵F. Poulet, *Sortie par la porte, la jurisprudence Etablissement français du sang revient par la fenêtre*, AJDA 2019.1455.

³⁰⁰⁶*Ibid.*

³⁰⁰⁷CE 26 nov. 1975, *Riter*, n° 94124, Lebon 595.

³⁰⁰⁸CE, sect., 8 nov. 1968, *Cne de Mounes-Prohencoux*, n°68823, Lebon 563.

³⁰⁰⁹CE 11 mars 1955, *Sieur Guillemot*, n°1297, Lebon 151.

³⁰¹⁰CE 21 fév. 1996, *ODHLM de Hautes-Pyrénées*, n°121766, Lebon 49 ; CE 8 nov. 1968, *Entreprise Polori et Dame Marin*, nos 62778 et a., Lebon 561.

³⁰¹¹CE, sect., 22 mai 1931, *Ville de Maintenon*, n°4927, Lebon 562.

³⁰¹²CE 10 mai 1912, *Épx Médard c/ État*, Lebon 550.

³⁰¹³CE 5 juin 1953, *Canova*, Lebon T. 754. En appel : CE, sect., 8 juill. 1998, *Dpt de l'Isère*, Lebon 308.

³⁰¹⁴CE, sect., 8 juill. 1998, *Dpt de l'Isère*, n°132302, Lebon ; AJDA 1998. 848 ; AJDA 1998. 797, note Raynaud et Fombeur ; D. 1999. 7, note Guettier.

³⁰¹⁵CE, sect., 8 nov. 1968, *Entreprise Poroli et a.*, n°62778., Lebon 561., CE, sect., 19 déc. 1984, *Mlle Boehrer*, n°29047, Lebon 433, concl. ; AJDA 1985. 90 et 111, chron. Schoettl et Hubac.

appel, ne diffère de la demande originaire, que par son montant et ainsi n'est pas nouvelle et n'en constitue que le complément³⁰¹⁶.

897. Ainsi, toute saisine du juge administratif par la victime d'actes de harcèlement, devra comporter, dès lors qu'elle peut établir l'étendue de son préjudice, des conclusions chiffrées. Or, quantifier justement, le prix de la souffrance morale, voire physique, s'avère une entreprise difficile et périlleuse, d'autant que la victime est fortement contrainte par toutes les subtilités procédurales qui viennent d'être énoncées et qu'elle n'est pas tenue de recourir, du moins en première instance et dans le cadre de certaines procédures, au ministère d'avocat. Il est certain que préalablement à tout dédommagement du préjudice, le requérant doit justifier ses prétentions, en apportant la preuve, le juge ayant toujours la possibilité de rejeter les conclusions indemnitaires au motif que l'intéressé n'apporte pas une preuve suffisante³⁰¹⁷. Néanmoins, le juge administratif, fait dans quelques cas, preuve de souplesse, la preuve de l'étendue d'un chef de préjudice n'incombant pas nécessairement à la partie qui en demande réparation. Le juge n'a donc pas la possibilité de rejeter les conclusions du requérant, au motif qu'il n'établit pas, avec suffisamment de précision, l'étendue d'un chef de préjudice invoqué, dès lors qu'il ne met pas en doute l'existence du dommage. Bien plus, il doit à chaque fois qu'il estime l'étendue du chef de préjudice insuffisamment renseigné, user de ses pouvoirs d'instruction, commettant dans le cas contraire une erreur de droit, par méconnaissance de son office³⁰¹⁸. Il en va de même, lorsque l'évaluation est imparfaitement formée, le juge se devant en pareille situation, d'user également de ses pouvoirs d'instruction, afin de parvenir à une juste évaluation³⁰¹⁹. De plus, s'il est certain que le juge administratif est tenu par le chiffrage opéré par le requérant dans ses conclusions, il n'est pas lié par un éventuel chiffrage établi par poste de préjudice. Il peut donc en quelque sorte, s'affranchir des demandes formées poste par poste par la victime et octroyer des dommages et intérêts distincts sur certains chefs de préjudice, dès lors qu'ils ne dépassent pas le montant global de l'indemnité demandée par la victime dans ses écritures³⁰²⁰. Par ailleurs, bien qu'il soit établi que le requérant se doit, dans son mémoire - aux fins de saisine du juge d'une demande de dommages et intérêts -, chiffrer les préjudices subis, le juge peut accepter un chiffrage implicite, par référence à un élément permettant d'en déterminer le montant. Il en sera ainsi, dans le cas où la demande tendra à faire une stricte application de textes législatifs ou réglementaires, dès lors que le requérant fait référence aux textes invoqués dont le chiffrage peut se déduire. Dans le cas où le chiffrage serait envisagé par le requérant, par référence aux conclusions de l'expert saisi, et que la victime déclare s'en remettre aux conclusions de l'expert sur ce point, il en découlera l'impossibilité pour elle et ce de manière irrévocable, de

³⁰¹⁶Cass. soc. 16 avr. 1975, Bull. civ. V, n°189., Cass. 2° civ. 9 juill. 1981, Bull. civ. II, n°153.

³⁰¹⁷V. par ex. CE 5 mai 1976, *Ministre de l'Équipement c/ Dame Vve Utkala*, n°94793, Lebon T. 1133.

³⁰¹⁸CE 8 nov. 2010, *SCI APEC Location Locapec*, n°331429, Lebon T.

³⁰¹⁹V. par ex. CE 29 oct. 2012, *SCI La Liberté*, n°340716, Lebon T., Contrats Marchés publ. 2013. Comm. 7.

³⁰²⁰CE 14 oct. 1959, *Préfet de police c/ Dame Lartreau*, n°38445, Lebon T. 1072., CE 22 mai 2009, *Bonnebat*, n°297916.

modifier par la suite ses prétentions³⁰²¹. Ainsi, d'éventuelles modifications à la hausse, postérieurement à l'expiration du délai de recours contentieux, demeurent impossibles à effectuer par le demandeur, « *le montant [étant] cristallisé même s'il n'est pas encore révélé* »³⁰²². Enfin, dans les cas où l'évaluation du préjudice s'avère périlleuse, ou lorsqu'au vu de l'instruction, elle ne peut néanmoins être établie, le juge a la possibilité de procéder à une évaluation approximative, voire forfaitaire. Aussi et contrairement au droit privé où les cas de forfaitisation sont prévus et règlementés par les textes, il s'agit ici pour le juge de déterminer en propre, dans le cadre de son office, le montant du préjudice correspondant, sans pour autant bénéficier d'un encadrement textuel. Lorsqu'il décidera d'une évaluation approximative, le juge du fond fera état dans ses conclusions, qu'« *il sera fait du préjudice une juste appréciation* », alors que, lorsqu'il procédera par forfaitisation, il se réfèrera à des précédents jurisprudentiels concernant des affaires similaires. Une telle évaluation, sera généralement opérée en cas de quantification du préjudice de manque à gagner³⁰²³. Pour autant, par la latitude laissée au juge dans l'appréciation du *quantum* du préjudice, s'évince une certaine insécurité juridique pour la victime demandeur à l'instance.

b. Le « prix » du harcèlement devant le juge administratif

898. Le Professeur Chapus déclarait « *s'agissant des préjudices moraux qui n'ont pas de valeur pécuniaire objective, tout dépend de la subjectivité des juges, qui pourront aussi bien estimer qu'une atteinte à l'honneur est suffisamment réparée par l'allocation du franc 'symbolique' ou que l'octroi d'une somme plus substantielle est nécessaire* »³⁰²⁴ et il ajoutait, « *de même qu'ils pourront évaluer le prix des souffrances physiques ou de la douleur morale de façon diverse* »³⁰²⁵. Le raisonnement du juge administratif est supplanté par une logique comptable, incompatible avec une réparation correcte d'un préjudice subi par une victime de harcèlement, d'autant que sa nature est très souvent psychologique et morale. S'il est vrai que la réparation obtenue par la victime « *apaise plutôt qu'elle ne restaure* »³⁰²⁶, il est également établi que le Conseil d'Etat, bien que reconnaissant la réparation du préjudice moral, semble avant tout en accepter « *la chose et non le mot* »³⁰²⁷.

³⁰²¹CE 5 juin 1953, *Canova*, n°78891, Lebon T. 754 ; CE 21 févr. 1996, *ODHLM de Hautes-Pyrénées*, n°121766, Lebon 49.

³⁰²²CE 21 févr. 1996, *ODHLM de Hautes-Pyrénées*, prec.

³⁰²³V. pour ex.CE 6 juin 1969, *Ville de Dijon c/ Ducret*, n°69367, Lebon T. 954 ; CE 22 mai 1974, *Charrois*, n°85901, Lebon 297 ; CE 7 juill. 1976, *Entente mutualiste de la porte océane*, n° 92011, Lebon T. 1131 ; CE 22 janv. 1975, *Cunin*, n°85675, Lebon T. 1266 ; CE 24 janv. 1975, *Clerc-Renaud*, n°87259, Lebon 55 ; CE 17 juin 1983, *Min. Environnement et Cadre de vie c/ SCI Italie-Vandrezanne*, n°27694, Lebon 267 ; JCP 1984. II. 20138, note Morand-Deville.

³⁰²⁴R. Chapus, *Droit administratif général*, 14e éd., Montchrestien, t. 1, prec. n°1425.

³⁰²⁵*Ibid.*

³⁰²⁶S. Hourson, *L'indemnisation de la douleur morale*, AJDA 2018.2062.

³⁰²⁷M. Long, *La réparation du préjudice moral*, AJDA 1954. II bis. 16.

899. Par principe, le juge administratif est tenu de réparer nombre de préjudices susceptibles d'être invoqués par un requérant et pouvant correspondre aux préjudices personnels qualifiés d'extrapatrimoniaux, lesquels sont, suivant le Conseil d'Etat, « ceux qui ne consistent ni dans l'obligation d'exposer une dépense, ni dans la perte d'un revenu »³⁰²⁸. Ces préjudices, par leur nature personnelle seront plus difficiles à évaluer, le juge devant tenter d'opérer une juste indemnisation, qui sera souvent approximative, voire forfaitaire. A contrario, la nature économique des préjudices patrimoniaux, comme une perte de revenu d'origine professionnelle, donnera au juge les moyens d'opérer une évaluation correspondant davantage à la réalité du dommage subi par la victime. En tout état de cause, le préjudice qui sera pour le juge administratif le plus sensible à déterminer, sera, à n'en pas douter le préjudice moral souvent qualifié de « sentiment de diminution ressenti par la victime du fait de l'atteinte à un droit moral »³⁰²⁹. Constitué comme une atteinte à l'honneur, à la réputation, ou encore à un droit fondamental dont peut se prévaloir la victime du fait de l'intervention d'une mesure administrative irrégulière, ce chef de préjudice recouvre pléthore d'hypothèses et de situations. Cette typologie de préjudice se rencontre très souvent en présence de harcèlement et peut matérialiser l'essentiel de la souffrance endurée par la victime. Il est également consubstantiellement lié aux sanctions injustifiées dont peut faire l'objet certains agents publics³⁰³⁰. Il est à noter que la présence ou l'absence de publicité de la mesure infligée conditionnera très souvent l'octroi de dédommagements par le juge administratif. Ainsi, une mesure administrative irrégulière n'ayant fait l'objet d'aucune publication ou d'une faible diffusion, ne permettra très souvent pas à la victime d'obtenir réparation sur le fondement du préjudice moral³⁰³¹. A contrario, l'atteinte à l'honneur n'exige pas nécessairement une publicité afin de pouvoir être réparée au titre de préjudice moral³⁰³². Distinct des troubles dans les conditions d'existence³⁰³³, lesquels sont indemnisés de manière autonome par le juge administratif, le préjudice moral fait néanmoins très souvent l'objet d'une réparation globale incluant cet autre chef de préjudice³⁰³⁴. Il est par ailleurs avéré, qu'en présence d'actes de harcèlement l'administration aura la fâcheuse tendance à sanctionner non l'auteur des faits, mais la victime. Aussi et en cas d'infliction de sanctions disciplinaires injustifiées, la victime aura la possibilité de demander au juge un dédommagement du fait du préjudice moral subi, pour autant qu'elle soit en

³⁰²⁸ CE 4 juin 2007, *Lagier et consorts Guignon* nos 303422 et a., Lebon 228 ; RDSS 2007. 680, concl. ; AJDA 2007. 1800, chron. Boucher et Bourgeois-Machureau.

³⁰²⁹ C. Cormier, *Le préjudice en droit administratif français. Étude sur la responsabilité extracontractuelle des personnes publiques*, t. 228 : LGDJ, 2002, p. 157.

³⁰³⁰ CE, 29 janv. 1992, n° 89337, *Dpt Vaucluse*.

³⁰³¹ CE, 10 fév. 1993, n° 37149, *min. Solidarité nationale c/ Wagner* ; Rec. CE 1993, tables, p. 1027 ; D. 1994, somm. p. 68, obs. P. Bon et P. Terneyre.

³⁰³² CE, 5 juill. 1957, *Dpt Sarthe c/ Artus* ; Rec. CE 1957, p. 454 ; AJDA 1957, p. 320, concl. Tricot ; AJDA 1957, p. 395, chron. Fournier et Braibant. – CE, 29 avr. 1981, n° 16818, *secr. d'État anciens combattants* : RDP 1982, p. 196.

³⁰³³ V. par ex. CE 6 déc. 2013, *Cne d'Ajaccio*, n°365155, RFDA 2014. 276, concl. ; AJDA 2014. 219, chron. Bretonneau et Lessi., CE 13 juill. 1968, *Menou*, n°66359, Lebon T. 978, 979, 984, 995, 1100, 1106 et 1111., CE 9 avr. 1999, *Rochaix*, n°155304, Cah. fonct. publ. juin 1999, no 180, p. 23, chron. Savoie.

³⁰³⁴ CE, 15 avr. 2016, n° 378919, *X c/ min. Int.* – CAA Paris, 19 mai 2015, n° 13PA00421, *D'Angelo*.

capacité de le démontrer et ainsi de le caractériser³⁰³⁵. Un arrêt de principe, précise, s'agissant d'une sanction disciplinaire illégale, que doit être réparé « *le préjudice moral né de l'application, qui lui a été faite à tort, d'une mesure impliquant que l'agent avait commis une faute grave* »³⁰³⁶. Il en sera de même d'un blâme, lequel est susceptible de porter atteinte à la réputation d'un fonctionnaire³⁰³⁷, ou d'une sanction disciplinaire annulée au motif qu'elle est trop sévère³⁰³⁸. Pour autant, un tel préjudice n'induit que de faibles réparations, le préjudice moral généré par la prise d'une décision illégale par l'administration, n'ayant qu'un coût très relatif. Ainsi, le juge dépassera rarement les 10 000 euros³⁰³⁹, voire établira la réparation en deçà de ce seuil³⁰⁴⁰. De plus, l'évaluation faite par le juge administratif en ce domaine s'avère trop souvent aléatoire, ce qui conduit certains auteurs à estimer que se manifeste en ce domaine une « *dissymétrie dans l'évaluation des préjudices moraux.* »³⁰⁴¹ et d'ajouter qu'une « *logique forfaitaire chasse parfois tout réalisme* »³⁰⁴².

900. Il est certain que, comme en droit privé, d'autres chefs de préjudices pourront faire l'objet d'une indemnisation par le juge afin de compenser les conséquences d'actes de harcèlement subis par la victime. Devront théoriquement être également réparées, les pertes de revenus générées par un changement de situation de la victime, dont le *quantum* correspondra généralement à la différence entre les rémunérations auxquelles elle avait droit et celles effectivement perçues³⁰⁴³, ou bien dans le cas où elle aurait été illégalement privée de l'exercice de ses fonctions, l'indemnité s'établira en prenant en compte la différence entre les sommes perçues et la rémunération qui aurait été la sienne si elle avait été maintenue dans le service ou si elle avait reçu une affectation³⁰⁴⁴. Le juge administratif pourra aussi indemniser la privation des chances d'avancement et la perte des droits à pension³⁰⁴⁵. En ce domaine, la jurisprudence administrative a longtemps hésité, s'agissant de la nature des primes pouvant entrer dans l'évaluation faite par le juge

³⁰³⁵ CE 22 oct. 1975, *Ministre de l'Intérieur c/ Panis*, n°90274, Lebon T. 939, 940, 1120, 1247, 1260 et 1268., CE 26 juill. 1978, *Vinolay*, n°93715, Lebon 315 ; AJDA 1978, n°11, p. 576.

³⁰³⁶ CE 24 juin 1977, *Deleuse*, nos 93480, 93481, 93482, Lebon 294.

³⁰³⁷ CE 22 oct. 1975, *min. de l'Intérieur c/Panis*, n°90274, Lebon 112.

³⁰³⁸ CE 26 juill. 1978, *Vinolay*, n°93715, Lebon 315.

³⁰³⁹ CAA Bordeaux, 20 févr. 2007, n°04BX01548, inédit au Lebon : 2 000 euros pour préjudice moral du fait du non-versement du traitement d'un agent pendant sa radiation des cadres., CAA Bordeaux, 2 mai 2006, n°03BX00924, inédit au Lebon : 10 000 euros en réparation de l'atteinte portée à la dignité de l'agent., CAA Nantes, 27 juin 2008, n°07NT01670, inédit au Lebon / 8 000 euros au titre du préjudice moral pour atteinte portée à la réputation du fonctionnaire.

³⁰⁴⁰ CAA Paris, 12 mai 2014, n°12PA03430, inédit au Lebon : 2 000 euros pour préjudice moral subi par un enseignant suite à son éviction irrégulière., CAA Nancy, 12 sept. 2010, n°09NC01752, inédit au Lebon : 4 000 euros au titre du préjudice moral et de carrière pour un maître de conférences subissant un harcèlement sexuel., CAA Nantes, 27 fév. 2014, n°12NT01026, inédit au Lebon : 3 000 euros au titre du préjudice moral suite à une agression sexuelle pour un fonctionnaire., CAA Marseille, 3 juill. 2012, n°10MA00721, inédit au Lebon : 3 000 euros au titre du préjudice moral et du trouble dans ses conditions d'existence suite à une mutation dans l'intérêt du service injustifiée.

³⁰⁴¹ S. Hourson, *L'indemnisation de la douleur morale*, AJDA 2018. 2062.

³⁰⁴² *Ibid.*

³⁰⁴³ CE 23 fév. 2001, *Brun*, n°194919, Lebon T. 1188.

³⁰⁴⁴ CE 1er juill. 2005, *Lulle*, n°261367, Lebon T. 1097 ; AJDA 2006. 1127.

³⁰⁴⁵ CE 29 janv. 1992, *Bayle*, n°94313, Lebon T. 936.

de l'indemnisation allouée. Retenant traditionnellement que l'agent ne peut être indemnisé au titre des primes ou indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions³⁰⁴⁶, les juges du Palais Royal excluait du bénéfice de l'indemnisation, les primes pour travaux supplémentaires³⁰⁴⁷, l'indemnité de résidence³⁰⁴⁸, tout en admettant, a contrario, qu'un magistrat illégalement évincé de ses fonctions pouvait prétendre au versement de l'indemnité de fonction qu'il aurait perçue s'il avait été en activité³⁰⁴⁹. L'état du droit administratif était donc incertain sur ce point, d'autant qu'une décision de 2009, infléchissait le positionnement des juges adopté un an auparavant³⁰⁵⁰. Aussi, par un arrêt du 6 décembre 2013 le Conseil d'État va procéder à un revirement de jurisprudence et considérer que sont indemnisables « *les préjudices de toute nature avec lesquels l'illégalité commise présente, compte tenu de l'importance respective de cette illégalité et des fautes relevées à l'encontre de l'intéressé, un lien direct de causalité* », ajoutant qu'il conviendra de prendre en compte pour l'évaluation du préjudice financier, « *la perte de traitement ainsi que celle des primes et indemnités dont l'intéressé avait, pour la période en cause, une chance sérieuse de bénéficier* »³⁰⁵¹. Ainsi, et à l'exclusion des indemnités destinées à compenser des frais, charges ou contraintes liés à l'exercice des fonctions, trouverons à être indemnisées - au même taux que si l'agent n'avait pas été illégalement évincé -, les primes que l'agent aurait continué à percevoir. Cette avancée n'est pas négligeable, eu égard au fait que le traitement perçu par un agent au sein de la fonction publique, est constitué pour une bonne part de primes. Pour autant et comme son homologue privé, le juge administratif déduira des sommes allouées, celles, de toute nature touchées par la victime à l'occasion du dommage. Vont ainsi venir en déduction de l'indemnité qu'aura perçu la victime, celle d'assurance³⁰⁵², l'allocation de secours collectée par souscription³⁰⁵³, celle versée au titre de la législation sociale³⁰⁵⁴ ou d'une convention collective³⁰⁵⁵, la pension de retraite³⁰⁵⁶, ou enfin la pension d'accident du travail perçue³⁰⁵⁷.

901. On le sait le fonctionnaire pourra également obtenir réparation du refus illégal d'octroi de protection fonctionnelle, ce dernier étant susceptible d'engager la

³⁰⁴⁶CE 26 janv. 1962, *Sieur Guichon*, Lebon 68.

³⁰⁴⁷CE 6 nov. 2002, *Guisset*, n°227147, Lebon 376 ; AJDA 2002. 1440, chron. F. Donnat et D. Casas ; RFDA 2003. 984, concl. J.-H. Stahl ; AJFP 2003. 34.

³⁰⁴⁸CE 10 juin 2011, *min. d'État, min. des Affaires étrangères et européennes c/Mme Pisa*, n°342600, Lebon T. 1153 ; AJDA 2011. 1901, concl. D. Botteghi.

³⁰⁴⁹CE 18 juill. 2008, *Stilinovic*, n°304962, Lebon 306 ; AJDA 2008. 1906, concl. Y. Aguila ; AJFP 2009. 137, note R. Fontier ;

³⁰⁵⁰CE 25 nov. 2009, *min. de l'Éducation nationale c/Mme Boyer-Dubus*, n°324285, AJDA 2010. 35.

³⁰⁵¹CE, sect., 6 déc. 2013, *Cne d'Ajaccio*, n°365155, Lebon 306 ; AJDA 2014. 219, chron. A. Bretonneau et J. Lessi ; *ibid.* 2013. 2463 ; AJFP 2014. 177, et les obs. ; RFDA 2014. 276 concl. B. Dacosta ;

³⁰⁵²CE. 13 mars 1964, *ville de Nice c/Moretti*, Rec., table, p. 1015 ; CE. 14 oct. 1964, *ville de Pointe-à-Pitre c/consorts Boulogne et François*, Rec., p. 468 ; CE. sect., 2 oct. 1970, *époux Pol*, Rec., p. 543.

³⁰⁵³CE. 3 déc. 1975, *Placide*, Rec., table, p. 1264.

³⁰⁵⁴CE., sect., 25 sept. 1970, *commune de Batz-sur-Mer et dame veuve Tesson*, Rec., p. 540, D. 1971.55, note M. Morisot, J.C.P. 1970.II.16525, note, A.J.D.A. 1971.59 et 37, Chron. D. Labetoulle et P. Cabanes.

³⁰⁵⁵CE., sect., 1er juill. 1977, *commune de Coggia*, Rec., p. 301.

³⁰⁵⁶CE., ass., 21 janv. 1949, *dame veuve Bizon*, Rec., p. 31 ; CE. sect., 10 fév. 1950, *dame veuve Lafourcade*, Rec., p. 104 ; CE. sect., 21 juill. 1972, *consorts Brocas*, Rec., p. 591.

³⁰⁵⁷CE. 28 juin 1950, *Lelièvre*, Rec., p. 396.

responsabilité de l'administration si l'agent subit un préjudice³⁰⁵⁸. Il est également avéré, - tel que cela a été également précisé *supra* - que le juge administratif engagera la responsabilité d'un employeur, au double motif qu'il n'a pas mis fin à la situation de harcèlement moral et qu'il a refusé illégalement d'accorder la protection fonctionnelle à un agent en souffrance³⁰⁵⁹. D'autant que le juge a affirmé que le refus illégal d'attribution de la protection fonctionnelle, dans un cas de harcèlement moral donnait droit à dédommagement au bénéfice de l'agent victime³⁰⁶⁰. De plus, les juges du Palais Royal ont admis que le fait pour un agent de bénéficier d'une protection fonctionnelle permettant d'obtenir réparation d'un préjudice professionnel, n'obérait en rien sa possibilité d'actionner en responsabilité son employeur, auteur d'une faute à l'origine du dommage³⁰⁶¹. Récemment, la Chambre criminelle³⁰⁶² de la Cour de cassation a précisé que l'adage *una via electa* ne s'applique pas lorsqu'une commune est condamnée par la juridiction administrative en raison d'une faute détachable du service de son maire, de sorte que la réparation du préjudice octroyée par la juridiction répressive en présence d'une faute constituant également une infraction pénale – en l'espèce un harcèlement – ne peut limiter l'appréciation faite par le juge pénal.

902. En tout état de cause, demeure un point d'achoppement majeur en droit de la fonction publique, qui est celui du *quantum* de la réparation octroyée par le juge administratif, au point que d'aucuns en viennent à se demander si « *la responsabilité administrative a encore un sens* »³⁰⁶³. En effet, et malgré des avancées notables dans l'office du juge administratif, comme le souligne Maître Christelle Mazza³⁰⁶⁴, - dans son ouvrage consacré au harcèlement dans la fonction publique -, « *les préjudices pouvant être chiffrés (...) sont très rarement réparés, le juge définissant un montant forfaitaire global en cas de succès* ». Balayant, nombre de cas concrets dont elle a eu à connaître dans le cadre de l'exercice de ses fonctions d'avocat, Maître Mazza dépeint une réalité de terrain fort instructive et met en exergue les divers écueils auxquels sont confrontées les victimes de harcèlement dans la fonction publique. S'agissant du montant de la réparation susceptible d'être alloué par le juge administratif, elle précise, que « *[la] raison de cette pratique est budgétaire : la condamnation de l'administration l'oblige à débours des montants provenant des finances publiques, ce qui fait porter la responsabilité pécuniaire des agissements de l'administration sur le contribuable. Bien évidemment les montants ne peuvent pas être importants* ». Ainsi, les dommages et intérêts dépasseront rarement les 10 000 euros³⁰⁶⁵ et le préjudice moral

³⁰⁵⁸CE 17 mai 1995, *Kalfon*, n°141635.

³⁰⁵⁹CAA Paris, 7 avr. 2016, *La Poste*, n°14PA02307, AJFP 2016. 293.

³⁰⁶⁰TA Toulon.9 mai 2019 n°1603876, AJFP 2020 p.28.

³⁰⁶¹CE 20 mai 2016, *Hôpitaux civils de Colmar*, n°387571, AJFP 2016. 364.

³⁰⁶²Cass. crim. 30 mars 2021 n°20-81.516, D. 11 mai 2021.

³⁰⁶³R. Bonnefont, *Prendre le harcèlement au sérieux en droit de la fonction publique*, Dr. soc. 2020.743.

³⁰⁶⁴C. Mazza, *Harcèlement moral et souffrance au travail dans le service public*, ed. Du Puits Fleuri 2014, p.254.

³⁰⁶⁵CAA Marseille, 8e, 24 nov. 2015, n° 14MA01782., CAA Marseille, 8e, 14 avr. 2015, n° 13MA03642.

s'établira en moyenne à 5000 euros maximum³⁰⁶⁶. A titre d'exemple, le juge administratif déterminera le préjudice moral subi par une enseignante victime de harcèlement moral et ayant connu des conditions de travail humiliantes et vexatoires à 6000 euros³⁰⁶⁷. Pour un cas de harcèlement ayant duré neuf années, le juge administratif accordera la ridicule somme de 5000 euros en réparation du préjudice³⁰⁶⁸. Il ne faut pas perdre de vue que la souffrance endurée est une chose, mais qu'au-delà de celle-ci la victime doit très souvent subir, pendant de nombreuses années, les conséquences professionnelles induites le harcèlement subi, mais également les effets des poursuites qu'elle est contrainte d'engager. Fréquemment évincée de son poste, elle aura à charge l'avance des frais d'avocats, les conséquences inhérentes à la perte de primes, la mise à l'écart de son administration, son reversement éventuel à un Centre de Gestion (CDG) après suppression de son poste, voire quelquefois des sanctions disciplinaires déguisées, et encore pléthore d'autres dommages collatéraux. Il est certain que bien que pouvant, à l'issue des actions judiciaires être au moins partiellement indemnisés, de tels préjudices obligeront la victime à multiplier les procédures et les actions, se devant d'intenter autant de recours contentieux que de ce qu'il y a de dommages subis. La lourdeur d'une telle contrainte, alors que la victime se trouve dans un état de santé dégradé et qu'elle est confrontée à une carrière fortement hypothéquée, ne sauraient être compensé par l'octroi de sommes purement symboliques.

903. Il est une jurisprudence emblématique de la logique comptable dont le juge administratif est empreint, il s'agit de l'affaire *Rieux*³⁰⁶⁹. En effet, dans cette espèce, Monsieur Rieux, recruté par la commune de Béziers en décembre 1994 en qualité d'agent d'entretien et affecté au service des espaces verts, donnait pleine satisfaction jusqu'à ce qu'un enchaînement d'événements, dès la fin des années 2000, participant d'un processus de harcèlement moral, l'aient plongé dans une profonde dépression et l'aient conduit à tuer son épouse, ses deux enfants et à mettre fin à ses jours. Ce drame, qualifié de « suicide altruiste », représente « *une variante de la pulsion qui conduit quelqu'un à se suicider ; il s'agit d'emmener dans la mort des êtres chers que l'on ne veut pas abandonner, pour leur épargner la survie dans un monde hostile.* »³⁰⁷⁰. Or, et alors que le préjudice est pour les ayants droits de Monsieur Rieux, par essence incommensurable, le juge administratif va établir « le prix de la mort » de trois personnes à la somme de 10 000 euros par ayant droit, « *en réparation des préjudices personnels consécutifs d'une part, à la situation de harcèlement moral dont a fait l'objet leur fils entre 2000 et janvier 2003 et, d'autre part, au décès de leur fils et belle-fille et de leurs deux petits-enfants,* »³⁰⁷¹ et octroyer 30 000 euros « *en réparation des préjudices personnels consécutifs aux*

³⁰⁶⁶CAA Nancy, 14 juin 2012, n° 11NC01167, A. c/ *CHU Nancy.*, CAA Lyon, 5 oct. 2010, n° 09LY01851, *Cne Échirolles.*, CAA Marseille, 17 juill. 2012, n° 10MA04374, M. *Christian c/ Fce.*, CAA Marseille, 5 juin 2012, n° 10MA02438, A. c/ *Communauté cnes Les Sorgues du Comtat.*

³⁰⁶⁷CAA Marseille, 3 juin 2014, n°13MA01681, inédit au Lebon.

³⁰⁶⁸CAA Paris, 27 janv. 2009, M. *Pierre c/ ville de Paris*, n°07PA02904.

³⁰⁶⁹CAA Marseille 4 avr. 2014, M. *et Mme Rieux*, n° 11MA1684C, RFDA 2014 p. 973.

³⁰⁷⁰I. Hogedez, *Harcèlement moral dans la fonction publique et responsabilité de l'administration*, concl. sous. CAA Marseille 4 avr. 2014, prec.

³⁰⁷¹CAA Marseille 4 avr. 2014, M. *et Mme Rieux*, prec.

pratiques de harcèlement moral dont il fait l'objet entre l'année 2000 et février 2003 [responsabilité pour faute] »³⁰⁷². Bien qu'il soit évident qu'aucune somme d'argent n'aurait été susceptible de réparer la douleur causée par la perte d'une famille entière, il est néanmoins certain que le dédommagement opéré par la juridiction administrative, qui bien que se situant ici au-delà des sommes qu'elle accorde traditionnellement, est sans commune mesure avec l'étendue du préjudice subi. En tout état de cause et au-delà de ce constat accablant, démontrant le peu de largesse du juge administratif lorsqu'il a à connaître d'une situation aussi dramatique que celle de harcèlement, il appert que le nombre d'affaires jugées par lui et tendant à reconnaître un harcèlement au sein même de la fonction publique, n'est pas pléthorique. Ainsi, et alors qu'il tend à limiter le *quantum* de la réparation qu'il octroie, le juge administratif semble avant tout enclin à limiter la reconnaissance même du harcèlement au sein de l'administration.

904. Un tel positionnement et une telle approche balaient d'un revers de main les différentes évolutions constatées en droit de la fonction publique qui seraient susceptibles d'ouvrir la voie à une juste réparation des préjudices subis par la victime de harcèlement. L'insuffisance criante des montants octroyés par le juge administratif en ce domaine, place indubitablement l'agent public dans une situation d'inégalité patente face à son homologue salarié.

§II. La reconnaissance de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail à l'épreuve du harcèlement

905. Le juge administratif, toujours à rebours de son homologue judiciaire, tend à adopter un positionnement analogue à ce dernier eu égard à l'appréciation de l'accident ou de la maladie contractée dans un cadre professionnel (A).

906. Pour autant, il appert que la victime, agent de l'administration totalement dépendante de l'appréciation faite par l'employeur de sa situation, se trouve dans une situation beaucoup plus inconfortable que celle à laquelle le salarié est confronté (B).

A. La lente reconnaissance du harcèlement comme accident du travail ou maladie professionnelle

907. En 2019, on dénombrait 655 715 accidents du travail, et 50 392 maladies professionnelles, reconnus comme tels par l'assurance maladie³⁰⁷³. Le caractère de plus en plus exponentiel du nombre d'arrêts maladies ou d'accidents du travail et les

³⁰⁷²CAA Marseille 4 avril 2014, *M. et Mme Rieux*, prec.

³⁰⁷³Rapp. annuel de l'assurance maladie-risques professionnels, *L'essentiel 2019, santé et sécurité au travail*, disponible sur : <https://assurance-maladie.ameli.fr>.

mutations constatées dans leur typologie, ont nécessairement conduit à des évolutions significatives dans leur appréhension et leur traitement.

908. La lente consécration de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle, qu'il s'agisse de la sphère privée ou de la sphère publique, s'est faite au travers de considérations jurisprudentielles évolutives (a), dans le cadre desquelles le geste suicidaire, signe ultime de désespoir émanant de la victime, va connaître un destin judiciaire bien particulier (b).

a. La notion d'accident de travail et de maladie professionnelle devant le juge judiciaire et administratif

909. Par définition, constitue un accident du travail au sens du code de la sécurité sociale « *quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise* »³⁰⁷⁴. L'événement accidentel doit, eu égard à sa nature, présenter un caractère soudain et entraîner une lésion sur l'organisme humain. En ce sens, il se distingue de la maladie professionnelle, laquelle s'inscrit généralement dans un processus davantage évolutif - la maladie étant très souvent le résultat d'une série d'événements à évolution lente -. Ces deux notions vont également se différencier eu égard à l'abandon du critère d'extériorité et de violence³⁰⁷⁵, progressivement évacués par la jurisprudence au profit de la soudaineté, entrant dans la définition de l'accident de travail³⁰⁷⁶. En effet, contrairement à l'accident du travail, la maladie professionnelle présente la particularité de s'inscrire dans un processus changeant et mouvant. Ainsi et sans remettre en cause la position jurisprudentielle bien établie en la matière, la Cour de cassation va considérer que « *constitue un accident du travail un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail dont il résulte une lésion corporelle* »³⁰⁷⁷. Ici, la Cour reconnaît l'existence d'un accident du travail consécutif à une vaccination imposée par l'employeur lui-même, dès lors que le lien entre la vaccination et ladite lésion est établi, écartant ainsi le caractère potentiellement soudain antérieurement nécessaire³⁰⁷⁸. Le critère de soudaineté, apprécié différemment selon les circonstances par le juge, est donc remplacé par la notion de succession d'événements, présentant plus de souplesse. Il semble désormais que le critère de soudaineté soit davantage usité dans le cadre de l'appréciation de la nature de la survenance de la lésion, laquelle doit être soudaine et brutale³⁰⁷⁹. Par ailleurs, la

³⁰⁷⁴CSS. art. L. 411-1.

³⁰⁷⁵ « *Toute lésion corporelle résultant de l'action soudaine et violente d'une cause extérieure, au temps et sur le lieu de travail de la victime* » Cass. civ., 21 févr. 1912, citée par A. Sachet, Sirey 1921, n° 256 – « *par l'action soudaine et violente d'une cause extérieure provoquant, au cours du travail, une lésion de l'organisme humain* », - Cass., ch. Réun., le 7 avril 1921, Sirey 1921, 1, p. 81.

³⁰⁷⁶Cass. soc. 21 janv. 1971, Bull. civ. n°45.

³⁰⁷⁷Cass. soc., 2 avr. 2003, n° 00-21.768.

³⁰⁷⁸Cass. 2^e civ., 25 mai 2004, n°02-30.981, n°762.

³⁰⁷⁹Cass. 2^e civ. 24 mai 2005, n°03-30.480, Bull. civ. II, n°132 – Cass. 2^e civ. 21 juin 2012, n°11-17.357.

nécessité de situer le fait, l'évènement, ou l'apparition de la lésion, à une date certaine, au temps et au lieu du travail, s'impose dans le cadre de la reconnaissance d'un accident du travail. En effet, un impératif demeure pour que l'évènement à l'origine de la lésion soit qualifié d'accident de travail, il s'agit de la nécessité qu'il soit intervenu « *par le fait du travail* »³⁰⁸⁰. Ce n'est que parce que l'accident est survenu au temps et au lieu de travail, qu'il peut recevoir la qualification d'accident de travail³⁰⁸¹. Aussi, le code de la sécurité sociale consacre une présomption d'imputabilité³⁰⁸², laquelle ne pourra être renversée que par la preuve d'une cause étrangère au milieu professionnel de la lésion subie³⁰⁸³. La Cour de cassation a d'ailleurs précisé que « *doit être considéré comme survenu à l'occasion du travail tout accident arrivé au temps et au lieu du travail* »³⁰⁸⁴. Cette présomption de causalité entre le fait accidentel et le travail, trouve notamment son fondement dans le critère d'autorité directement lié à l'existence d'un contrat de travail³⁰⁸⁵. Ce critère induit que pour recevoir la qualification d'accident du travail, il conviendra qu'il se déroule lors d'activités ou de situations placées dans la sphère d'autorité de l'employeur. Malgré l'existence de la notion de subordination, le salarié a toujours la possibilité de démontrer que l'évènement à l'origine du dommage est survenu par le fait du travail – tel est d'ailleurs le sens des évolutions jurisprudentielles opérées par la Cour de cassation sur la notion de suicide au travail³⁰⁸⁶ -. Le régime de l'accident du travail bénéficie, *de facto*, d'une présomption d'imputabilité, laquelle présente l'avantage de permettre au salarié de faire l'économie de la démonstration d'un lien de causalité entre l'accident et le contexte professionnel. Le salarié ne doit, dès lors que l'accident est survenu suivant les caractéristiques sus évoquées, prouver que le seul fait accidentel, à savoir la matérialité des faits³⁰⁸⁷.

910. Par ailleurs et durant de nombreuses années, eu égard à leur nature, les troubles mentaux - parmi lesquels figurent les conséquences induites par des agissements de harcèlement -, ne trouvaient pas leur place au sein de la notion d'accident du travail. Ce n'est, *in fine*, et malgré une reconnaissance beaucoup plus précoce par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie³⁰⁸⁸, que récemment que l'altération de la santé mentale du salarié en lien avec ses conditions de travail a été « rattachée » au régime des accidents du travail³⁰⁸⁹. Il convient néanmoins de noter que dès 2001, le Conseil Economique et Social (CES), recommandait que le harcèlement et plus spécifiquement les conséquences induites par de tels agissements, soient considérés comme une maladie professionnelle³⁰⁹⁰. A ce titre, « *dans son rapport sur « Travail,*

³⁰⁸⁰Cass. 2^e civ. 22 fév. 2007. Juris-data n°2007-037472 ; JCPS 2007, 1429.

³⁰⁸¹Cass., ch. Réun., 7 avr. 1921 : S. 1922. 1. 81.

³⁰⁸²C. trav. art. L. 411-1.

³⁰⁸³Cass. soc., 30 nov. 1995, n°93-11.960.

³⁰⁸⁴Cass. civ., 27 déc. 1911 : Sirey 1911, 1, p. 383. - Cass. ass. plén., 28 juin 1962 : JurisData n° 1962-096006 ; JCP G 1962, II, 12822.

³⁰⁸⁵Cass. 2^e civ., 2 nov. 2004, n° 02-31.098.

³⁰⁸⁶V. § II. B. de la présente partie.

³⁰⁸⁷Cass. soc., 17 oct. 1998, n°96-11.417. – Cass. Soc., 30 mars 1995, n°93-12.655, n° 93.12-655, n°1465 : Bull. civ. V, n°188.

³⁰⁸⁸Circulaire CNAMTS/DGR n°82-1329, 2 août 1982, Bull. jur. UCANSS 82-36.

³⁰⁸⁹Cass. 2^e civ. 1er juill. 2003, n°02-30.576, Bull. civ. II, n°218 – Cass. 2^e civ. 7 avr. 2011, n°10-14.341.

³⁰⁹⁰M. Debout, *Le harcèlement moral au travail*, Avis du Conseil économique et social, Les éditions des journaux officiels, 2001.

violences et environnement », le Conseil économique et social a insisté sur la nécessité de prise en compte du traumatisme physique mais aussi psychique, provoqué par ces violences. C'est en cohérence avec cette approche que le Conseil économique et social recommande que le harcèlement moral au travail soit considéré comme une maladie professionnelle.³⁰⁹¹ Aussi, « la qualification d'accident du travail parfois rattachée au harcèlement moral (dans le but de défendre la victime en se basant sur des textes déjà existants) ne peut valablement convenir dès lors que le harcèlement est un processus visant à soumettre la victime et que les agissements qui le constituent sont répétés et inscrits dans la durée. »³⁰⁹². Alors que le phénomène de harcèlement professionnel tendait à être rattaché au régime des maladies professionnelles, c'est à l'occasion d'évolutions jurisprudentielles inhérentes aux conséquences qu'il génère, que le harcèlement au travail a fini par être qualifié d'accident de travail, même si, comme le précise le professeur Adam, « faire entrer cette dégradation dans le champ couvert par la qualification d'accident du travail n'allait pas de soi au regard de sa définition traditionnelle »³⁰⁹³. En effet, c'est en reconfigurant la notion même d'accident du travail, que la Haute juridiction a intégré l'altération de la santé mentale du salarié en lien avec ses conditions de travail dans ce concept, qu'il s'agisse d'une dépression nerveuse survenue à la suite d'un entretien d'évaluation professionnelle³⁰⁹⁴, ou d'un malaise survenu à la suite d'une altercation avec l'employeur sur le lieu de travail³⁰⁹⁵.

911. En droit de la fonction publique, la définition de l'accident du travail qualifié d'accident de service par cette branche du droit, trouve son fondement dans une jurisprudence ancienne, dans le cadre de laquelle le commissaire du Gouvernement Romieu écrivait, qu'« *il appartient au juge administratif d'examiner directement, d'après ses propres lumières, d'après sa conscience, et conformément aux principes de l'équité, quels sont les droits et les obligations réciproques de l'État et de ses ouvriers dans l'exécution des services publics, et notamment si l'État doit garantir ses ouvriers contre le risque résultant des travaux qu'il leur fait exécuter ; (...) si un accident se produit dans le travail et s'il n'y a pas faute de l'ouvrier, le service public est responsable et doit indemniser la victime* »³⁰⁹⁶. Si le Professeur Didier Jean-Pierre déplore, à juste titre, l'absence de définition textuelle de la notion d'accident de service³⁰⁹⁷ « à l'instar de celle qui figure dans le Code de la sécurité sociale à l'article L. 411-1 », il note, par référence à la notion de risque professionnel, que les conséquences de l'accident de service sont néanmoins appréhendées dans les trois fonctions publiques en des termes communs, lesquels mentionnent que « *si la maladie provient (...) d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire conserve l'intégralité*

³⁰⁹¹M. Debout, *Le harcèlement moral au travail*, prec., p. 85.

³⁰⁹²*Ibid.*

³⁰⁹³P. Adam, *Harcèlement moral*, Rép. trav, prec. n°473.

³⁰⁹⁴Cass. 2^e civ. 1er juill. 2003, n°02-30.576, Bull. civ. II, n°218.

³⁰⁹⁵Cass. 2^e civ. 7 avr. 2011, n°10-14.341.

³⁰⁹⁶CE, 21 juin 1895, n° 82490, *Comes* : Rec. CE 1895, p. 510 ; D. 1896, 3, p. 65, concl. J. Romieu ; S. 1887, 3, p. 33, note M. Hauriou ; GAJA 2005, p. 39.

³⁰⁹⁷D. Jean-Pierre, *La qualification d'accident de service dans le droit de la fonction publique*, JCP Adm. 2007, n° 2013.

de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident »³⁰⁹⁸. C'est, en tout état de cause, à travers la jurisprudence, qu'ont été dégagés des critères permettant d'affiner la notion d'accident de service. Ainsi, il doit s'agir d'un accident présentant un lien direct avec le service, dont le caractère soudain et violent a été abandonné par le juge administratif³⁰⁹⁹, au même titre que son homologue judiciaire. La haute juridiction administrative avait dès 2014 affirmé « *qu'un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, le caractère d'un accident de service* »³¹⁰⁰. En ce sens, elle fournit dès cette date, les fondements d'une possible définition de ce concept. On doit également à l'ordonnance du 19 janvier 2017³¹⁰¹, une clarification de cette notion. A travers ce texte, se trouvent ainsi consacrés à la fois l'accident de service, l'accident de trajet, et la maladie professionnelle, en des termes davantage précis : « *II.-[e]st présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service (...)* IV.- *Est présumée imputable au service toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau.* ». Si, l'accident survenu en dehors du temps et du lieu de travail et en dehors de l'exercice des fonctions de l'agent, devra par principe, être déclaré non imputable au service, le texte susvisé précise en substance, qu'il pourra en être différemment lorsque l'accident présente un lien suffisamment direct avec le service. Ledit lien entre l'accident et le service est, en tout état de cause fondamental dans sa caractérisation, le juge administratif ayant affirmé que doit être qualifié d'accident de service, « *tout accident survenu alors que le fonctionnaire est en mission, sauf s'il a eu lieu lors d'une interruption de cette mission pour des motifs personnels* »³¹⁰². Avec cette définition, l'accident de service se trouve consubstantiellement lié à la notion de temps et de lieu de survenance, d'exercice de fonctions, et d'absence de faute

³⁰⁹⁸Loi n° 84-16, du 11 janv. 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, prec. art. 34, 2°. – Loi n° 84-53, 26 janv. 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, prec. art. 57, 2°. – Loi n° 86-33, du 9 janv. 1986, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, prec. art. 41, 2.

³⁰⁹⁹CE, 14 nov. 1971, n°76764 et n°80731, 80746.

³¹⁰⁰CE, sect., 16 juill. 2014, n° 361820, Lebon ; AJDA 2014. 1706, chron. A. Bretonneau et J. Lessi ; AJFP 2015. 46 ; AJCT 2014. 622, obs. O. Guillaumont ; RDSS 2014. 945, note L. Lerouge ; v. aussi, CE 15 juin 2012, n° 348258, AJDA 2012. 1832.

³¹⁰¹Ordonnance n° 2017-53, 20 janv. 2017, portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, art. 10, JO n°0017 du 20 janv. 2017.

³¹⁰²CE, sect., 3 déc. 2014, Quinio n°260786– CE 12 déc. 2004, n°367290.

personnelle ou de circonstances exceptionnelles. Une décision récente, rendue dans le cadre d'une affaire sur une possible reconnaissance d'un syndrome dépressif en tant qu'accident de service, approfondit la définition en l'assimilant à « *un événement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci* »³¹⁰³. Est ici confirmé que la lésion peut apparaître plus tard, mais pas avant le fait causal. Le Conseil d'Etat rejoint le positionnement de la Cour de cassation laquelle écarte la notion d'accident de travail dans un contexte d'état dépressif causé par un harcèlement moral, l'arrêt de travail du salarié n'étant pas dû à « *une brutale altération de ses facultés mentales en relation avec les événements invoqués* »³¹⁰⁴. De plus, le Conseil d'Etat a pris soin d'instaurer une présomption d'imputabilité au service de l'accident survenu sur le lieu et le temps de service³¹⁰⁵, rapprochant, une nouvelle fois son raisonnement de celui de son homologue judiciaire. Aujourd'hui, l'ordonnance précitée « *crée un régime [légal] de présomption d'imputabilité au service pour les accidents de service et certaines maladies professionnelles contractées dans certaines conditions (...)* »³¹⁰⁶. Ce régime de présomption d'imputabilité au service de l'accident survenu à un fonctionnaire, sur le lieu et pendant le temps du service, est semblable à celui existant pour les salariés et reprend également celui instauré par la jurisprudence *Mme Bouzigon*³¹⁰⁷, qui s'inspirait déjà fortement des pratiques privatistes. Favorable à l'agent, un tel régime induit un renversement de la charge de la preuve reposant intégralement sur l'administration. Pour autant ladite présomption n'est pas irréfragable et le juge administratif adopte ici un positionnement nettement plus contraignant pour la victime, en ce que devant le juge judiciaire l'employeur doit démontrer un lien exclusif avec une cause étrangère au milieu professionnel³¹⁰⁸, alors que devant la juridiction administrative l'employeur devra seulement prouver que l'accident n'a pas joué un rôle direct dans le dommage survenu³¹⁰⁹.

912. La maladie professionnelle en droit du travail, trouve pour sa part, son fondement dans le tableau annexé au Livre IV du code de la sécurité sociale et dans la loi du 27 janvier 1993³¹¹⁰. La Cour de cassation considère que la maladie est « *le résultat d'une série d'événements à évolution lente auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaine* »³¹¹¹. Ainsi, les maladies inscrites dans le tableau bénéficient d'une présomption légale d'origine professionnelle. « *Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies*

³¹⁰³ CE 6 fév. 2019 n° 415975 AJDA 2019. 1061 ; comm. C. Lantero, AJDA 2019. 1061.

³¹⁰⁴ Cass. 2° civ. 24 mai 2005, n° 03-30.480, *Liard c/ CPAM d'Eure-et-Loir*, D. 2005. 2996, note Y. Saint-Jours ; RDSS 2005. 689, obs. C. Willmann.

³¹⁰⁵ CE 15 juin 2012, *Bouzigon*, n°348258, AJDA 2012. 1832. V. également CAA Marseille, 22 sept. 2016, *Cne d'Île-Rousse*, n°15MA00373, AJFP 2017. 86.

³¹⁰⁶ Rapp. au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, JO 20 janv. 2017, n°0017.

³¹⁰⁷ CE 15 juin 2012, n° 348258, *Mme Bouzigon c/ Centre hospitalier d'Auch*, prec.

³¹⁰⁸ V. Cass. soc. 12 oct. 1983, n° 82-13.787, Bull. civ. V, n° 489.

³¹⁰⁹ CE 16 juill. 2014, n° 361820, *Mme G., Lebon*, AJFP 2015. 46 ; AJDA 2014. 1461.

³¹¹⁰ Loi n°93-121 du 27 janv. 1993, JO n°25 du 30 janvier 1993 page 1576.

³¹¹¹ Cass. soc. 25 juin 1964, Bull. civ. V, n° 562.

professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau. »³¹¹². De facto, les maladies ne figurant pas dans le tableau n'ouvrent généralement pas droit aux prestations prévues par la législation sur les maladies professionnelles³¹¹³. Pour autant, l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale ajoute que « [s]i une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime. ». Il précise que « [p]eut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué dans les conditions mentionnées à l'article L. 434-2 et au moins égal à un pourcentage déterminé. ». Ce texte ouvre donc la voie à une reconnaissance, - en tant que maladie professionnelle -, de pathologies non reproduites dans le tableau. Il en est ainsi des pathologies psychologiques et mentales pouvant être générées par un acte de harcèlement, lesquelles, bien que ne figurant pas dans le système français de reconnaissance des maladies professionnelles, peuvent, malgré tout bénéficier d'un tel régime³¹¹⁴. En effet, l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale, instaure une procédure de reconnaissance des maladies professionnelles fondée sur une expertise individuelle, laquelle est susceptible de démontrer, notamment, le lien direct entre la maladie et l'acte de harcèlement professionnel. De plus, poursuivant sa volonté de faire bénéficier du régime des maladies professionnelles des pathologies n'y figurant pas, - particulièrement s'agissant de psychopathologies -, le pouvoir réglementaire a souhaité modifier les seuils d'incapacité au-delà desquels une maladie pouvait obtenir la qualification de maladie professionnelle. En effet, la prise en charge d'une maladie en qualité de maladie professionnelle, ne pouvait, durant de nombreuses années intervenir que dès lors que le salarié établissait un taux d'incapacité permanente au moins égale à 66,66 %. Or, un tel taux était souvent difficile à atteindre lorsque « *la symptomatologie était principalement d'ordre psychopathologique* »³¹¹⁵. C'est pourquoi le décret du 18 avril 2002³¹¹⁶ est venu ramener ce taux d'incapacité permanente à 25%, rendant ainsi la reconnaissance de troubles psychiques en maladie professionnelle plus aisée à établir par la victime³¹¹⁷. Compensant en quelque sorte, une forme d'obsolescence patente des tableaux des maladies professionnelles, force est néanmoins de constater, qu'une telle procédure s'avère longue, difficile et coûteuse³¹¹⁸, et qu'elle questionne quant à son application aux maladies résultant d'actes de harcèlement professionnel. Par

³¹¹²CSS, art. L. 461-1.

³¹¹³Cass. soc. 12 juin 1975, JCP 1975. IV.249.

³¹¹⁴D. Boulmier, *Le harcèlement moral, l'accident du travail et la maladie professionnelle*, SSL 9 juill. 2007, suppl., n°1315, p. 23.

³¹¹⁵CESE, avis des 10 et 11 avr. 2001, prec. p. 86.

³¹¹⁶Décret n°2002-54318 avr. 2002, JO 21 avr. V. auss. CSS, art. R. 461-8.

³¹¹⁷Cass. civ. 2^e, 14 sept. 2006, n°05-11.110.

³¹¹⁸Y. Saint-Jours, *Le suicide d'un salarié imputable au harcèlement moral dont il était victime de la part de son employeur constitue un accident du travail*, note ss. CA Riom, 22 fév. 2000, D. 2000. 634

ailleurs, la Haute cour s'est efforcée de définir le « process » par lequel, une maladie peut être reconnue en qualité de maladie professionnelle, et ainsi affiner l'office des juges du fond. Par deux décisions, elle « *vient préciser sa jurisprudence quant à l'obligation (ou non) de saisir un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, lorsque la victime, qui déclare une maladie, ne remplit pas toutes les conditions énoncées par un tableau* »³¹¹⁹. Elle affirme dans un premier temps, que l'obligation incombant à l'organisme social de saisir un comité régional ne s'impose pas à elle lorsque la demande de la victime se rapporte à une maladie ne faisant l'objet d'aucun tableau. Dans un second temps, elle complète le raisonnement, en rappelant que lorsque la victime est atteinte d'une maladie désignée dans un tableau et qu'elle ne remplit pas les conditions fixées par celui-ci, le juge du fond ne pourra statuer sans que l'avis d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles ait été préalablement recueilli. Aussi, le juge ne peut se substituer à un professionnel de santé sans violer les règles posées par le code de la sécurité sociale³¹²⁰. Pour autant, le code de la sécurité sociale requiert l'établissement d'un lien direct entre la maladie et le travail habituel du salarié, alors que la maladie développée par le salarié harcelé ne résulte généralement pas du travail habituel de ce dernier, mais bien davantage d'actes déviants et débordant le cadre professionnel alors qu'ils sont exercés dans le cadre du travail. Dès lors, comment établir, - pour le juge ayant à connaître d'affaire mettant en cause la possible qualification de la maladie du salarié en maladie psychique d'origine professionnelle, mais aussi et surtout pour la victime -, le possible caractère pathogène du contexte professionnel ? L'apport d'explications, par la victime quant à la causalité litigieuse, fait souvent défaut sur ce point.

913. Jusqu'à il y a peu, un jeu de renvois permettait d'appliquer au droit de la fonction publique le droit de la sécurité sociale afférent aux maladies professionnelles dans le cas d'agents ayant contracté une telle maladie³¹²¹. Incarnée dans la maladie ayant pour origine des facteurs pathogènes liés au travail³¹²², elle conduisait le juge administratif à considérer que « *les fonctionnaires sont dans une situation différente de celle des salariés du secteur privé* »³¹²³. Aujourd'hui, le régime de réparation des maladies liées au travail existant au sein de la fonction publique, diffère peu de celui du régime général. En effet, la présomption légale d'origine professionnelle de la maladie définie à l'article L. 461-1 alinéa 2 du code de la sécurité sociale, qui y est présentée comme étant « *toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau* », s'étend à la fonction publique. *De facto*, les tableaux figurant en annexe du livre IV du code de la sécurité sociale, qui sont au nombre de 112 et représentent autant de

³¹¹⁹ Cass. 2^e civ. 26 nov. 2020, n° 19-18.584, Cass 2^e civ. 28 janv. 2021, n° 19-22.958, D. 2021. 491, chron. G. Guého, O. Talabardon, S. Lemoine, E. de Leiris, S. Le Fischer et T. Gauthier. V. aussi. RDSS 2021. 177, obs. T. Tauran ; JCP S 2021, 1030, note X. Aumeran.

³¹²⁰ CSS, art. L. 461-1.

³¹²¹ D. Jean-Pierre, *Les maladies professionnelles des fonctionnaires territoriaux*, JCP Adm. 2009, n° 2154.

³¹²² V. M. Bühl et A. Castelletta, *Accident du travail, maladie professionnelle : procédure, indemnisation, contentieux*, Dalloz, 2004, p. 103.

³¹²³ CE 18 mai 2018, n° 416257, AJDA 2018. 1999 ; v. égal., CE 23 juill. 2012, n° 349726, *Ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, porte-parole du gouvernement c/ Lami-Hurier*, Lebon T. ; AJDA 2012. 1483 ; AJFP 2012. 325, et les obs.

maladies indemnisables dans le cadre du régime général, ont trouvé à s'appliquer dans un premier temps aux agents non titulaires travaillant dans la fonction publique et à certains agents titulaires de la fonction publique comme, par exemple les ouvriers des parcs et ateliers³¹²⁴. Avec l'introduction, par l'ordonnance du 19 janvier 2017³¹²⁵ de l'article 21 bis au sein de la loi *Le Pors*, il est explicitement fait référence, et ce, pour tous les fonctionnaires civils aux tableaux de maladies professionnelles de la sécurité sociale, desquels demeurent seulement exclus les fonctionnaires militaires aujourd'hui encore régis par un régime *ad hoc*. L'ordonnance du 19 Janvier 2017 tend, en matière de régime des maladies professionnelles, à rapprocher les agents de la fonction publique des salariés du privé. S'agissant des maladies professionnelles hors tableau, l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale, également applicable au droit de la fonction publique, fait état qu'une maladie professionnelle est reconnue s'il « *est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime* ». Le juge administratif admettra une telle imputabilité dès lors que les conditions susvisées seront remplies³¹²⁶. Pour autant le droit administratif et plus particulièrement le juge administratif indubitablement emporté par un « *phénomène d'attraction du droit social sur le droit de la fonction publique* »³¹²⁷, se démarque de son homologue en ce qu'il se réfère, s'agissant des postes de préjudices, à un référentiel qui lui est propre et qu'il a lui-même déterminé³¹²⁸. Il marque donc ici de son emprunte le régime d'indemnisation des accidents et maladies d'origines professionnels. Par ailleurs, au sein de cette branche du droit, à la différence de l'accident de service, la maladie professionnelle se caractérise par sa soudaineté, le juge administratif ayant considéré à la lumière de son homologue judiciaire, qu'un accident de service est « *un évènement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci* »³¹²⁹. La question, se pose donc ici aussi de savoir comment identifier et ainsi déterminer une maladie psychique, telle que la dépression, en tant que maladie professionnelle. De manière sporadique, le Conseil d'Etat exigeait des circonstances particulières pour admettre l'imputabilité³¹³⁰ au service d'une telle pathologie, ou un « *dysfonctionnement du service* »³¹³¹ confinant à la faute, afin qu'une maladie psychique soit reconnue comme maladie professionnelle. Néanmoins, et de manière constante, la jurisprudence en ce domaine a toujours rendu nécessaire l'établissement d'un lien direct entre un état dépressif et le service. Tel est le cas

³¹²⁴Décret n° 65-382 du 21 mai 1965, JO 22 mai 1965 p. 4187.

³¹²⁵Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, *portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique*, prec.

³¹²⁶CE, 10 mars 2006, *Caisse des dépôts et consignations c/ M. C.*, n° 267860, Tab.

³¹²⁷M. Courrèges, *La protection du travailleur face à l'accident professionnel : le juge administratif dans les pas du juge judiciaire*, AJFP 2016. 160.

³¹²⁸CE, avis, 4 juin 2007, n° 303422, *Lagier, Cts Guignon*, Lebon 228 ; AJDA 2007. 1800, chron. J. Boucher et B. Bourgeois-Machureau ; RDSS 2007. 680, concl. L. Derepas ; RTD civ. 2007. 577, obs. P. Jourdain ; JCP E 2007. 1897, note C. Guettier.

³¹²⁹CE, 6 fév. 2019, n°415975.

³¹³⁰V. CE 24 oct. 2014, n° 362723, *Syndicat intercommunal d'équipements publics de Moirans*, Lebon ; AJDA 2014. 2097 ; AJFP 2015. 47, et les obs. ; AJCT 2015. 104, obs. O. Guillaumont ; v. égal., CAA Lyon, 26 avr. 2018, n° 16LY01887.

³¹³¹CE 1^{er} fév. 2017, n° 396810.

lorsqu'une enseignante a été victime d'une agression perpétrée par un élève et qu'il résulte de l'avis du comité médical, statuant en commission de réforme, puis du rapport du médecin psychiatre désigné comme expert, « *que l'état dépressif [...] présentait le caractère d'une maladie imputable au service* »³¹³². Tel est encore le cas lorsqu'apparaît « *une dépression anxio-dépressive réactionnelle après un conflit* », avec le directeur d'un centre de gestion³¹³³. Le juge administratif a également eu à apprécier de telles problématiques dans des cas de pensions d'invalidité pour lesquelles le lien entre service et affection a été posé et où il a établi que « *le syndrome dépressif ayant entraîné l'invalidité* » d'un militaire était « *consécutif à sa mise en examen pour corruption passive, laquelle n'a pu intervenir qu'à raison des fonctions qu'il exerçait* »³¹³⁴, ou alors « *lorsque le demandeur d'une pension ne peut pas bénéficier de la présomption légale d'imputabilité au service, il incombe à ce dernier d'apporter la preuve de cette imputabilité par tous moyens de nature à emporter la conviction des juges ; [...] dans les cas où sont en cause des troubles psychiques, il appartient aux juges du fond de prendre en considération l'ensemble des éléments du dossier permettant d'établir que ces troubles sont imputables à un fait précis ou à des circonstances particulières de service* »³¹³⁵. En tout état de cause, il importe que la victime apporte la preuve du lien de causalité entre l'exercice de ses fonctions et son état et établisse qu'aucune prédisposition ou manifestation psychologique antérieure n'a été décelée. Ce ne sera qu'à cette condition que la haute juridiction reconnaitra un état dépressif comme constituant une maladie contractée pendant le service³¹³⁶. Le lien entre la maladie et le service doit être « *direct* »³¹³⁷, sans pour autant être exclusif³¹³⁸. C'est d'ailleurs ce que confirme la Haute juridiction, mentionnant dans une récente affaire, que « *c'est sans erreur de droit que la cour s'est attachée à vérifier l'existence d'un lien direct de la maladie de Mme A. avec l'exercice de ses fonctions et qu'elle a recherché ensuite si des circonstances particulières pouvaient conduire à regarder cette pathologie comme détachable du service. En revanche, en jugeant que l'absence de volonté délibérée de l'employeur de porter atteinte aux droits, à la dignité ou à la santé de Mme A. interdisait de reconnaître l'imputabilité au service de l'affection en cause, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit, dès lors qu'il appartient au juge d'apprécier si les conditions de travail du fonctionnaire peuvent, même en l'absence de volonté délibérée de nuire à l'agent, être regardées comme étant directement à l'origine de la maladie dont la reconnaissance comme maladie professionnelle est demandée* »³¹³⁹. Comme le souligne Monsieur Cytermann, rapporteur public dans cette affaire, il est donc nécessaire pour qu'une telle maladie soit déclarée imputable au service que « *le contexte professionnel soit pathogène* »³¹⁴⁰, ce qui permet généralement d'établir un lien entre un état dépressif

³¹³²CE 2 juin 1993, n° 79975.

³¹³³CE 16 fév. 2011, n° 331746, Lebon T. ; AJDA 2011. 357 ; AJCT 2011. 254.

³¹³⁴CE 11 avr. 2014, n° 346086, Lebon T. ; AJDA 2014. 825 ; AJFP 2014. 225.

³¹³⁵CE 22 sept. 2014, n° 366628, Lebon avec les concl. ; AJDA 2014. 1853.

³¹³⁶CE, 11 fév. 1981, n°19614, CE 16 févr. 2011, n° 331746, Lebon T. ; AJDA 2011. 357 ; AJCT 2011. 254, CE 22 sept. 2014, n° 366628, Lebon avec les concl. ; AJDA 2014. 1853.

³¹³⁷CE, 11 fév. 1981, n°19614.

³¹³⁸CE, 23 sept. 2013, n°353093.

³¹³⁹CE 13 mars 2019, n° 407795, Lebon ; AJDA 2019. 607.

³¹⁴⁰CE 13 mars 2019, n°407199, 407795, AJDA 2019. 607, comm. L. Cytermann.

et le service. Dans le cadre de cette affaire, le juge administratif affirme que les conditions de travail de l'agent peuvent être regardées comme étant directement à l'origine de la maladie professionnelle, « *même en l'absence délibérée [de l'employeur] de nuire à l'agent* »³¹⁴¹. Un tel positionnement n'est pas anodin en présence de harcèlement, de sorte que le juge conclut que la « *maladie contractée par un fonctionnaire, ou son aggravation, doit être regardée comme imputable au service si elle présente un lien direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service* »³¹⁴². Il s'agit ici de la première fois où le juge administratif établit de manière aussi précise le lien qui doit être constaté entre une maladie et le service, afin que cette dernière puisse entrer dans le champ des dispositions relatives à la maladie professionnelle. Pour autant, il semble dans le même temps opérer un resserrement dans la reconnaissance d'une maladie professionnelle d'origine psychologique. Au-delà de l'état de santé préexistant, le comportement de l'agent pourra, dans certains cas, permettre au juge administratif de consacrer la détachabilité de la maladie de l'agent au service³¹⁴³. En ce domaine, le juge de cassation va opérer un contrôle de qualification juridique des faits sur la reconnaissance éventuelle du caractère imputable au service d'une maladie³¹⁴⁴.

914. En tout état de cause et s'agissant des éléments de caractérisation d'un accident ou d'une maladie professionnelle, droit public et droit privé présentent de nombreuses similitudes et tendent à se rejoindre. Ils en font de même en présence d'un geste suicidaire en milieu professionnel.

b. Le cas particulier du geste suicidaire

915. Si l'on observe des rapprochements entre les règles applicables aux fonctionnaires et celles afférentes aux salariés en matière d'accident ou de maladie professionnelle, on note qu'à travers la résultante ultime du phénomène de harcèlement au travail, le suicide, a émergé une évolution jurisprudentielle notable, qui tend également à atténuer les différences entre régime de droit public et de droit privé. Le geste suicidaire, consécutif à un harcèlement perpétré dans la sphère professionnelle, a fait naître un véritable débat sur l'une des répercussions les plus dramatique du harcèlement et a permis d'appréhender le suicide comme constituant un risque professionnel à part entière. Le suicide au travail ou en lien avec le travail, n'a jamais été aussi présent au sein du milieu professionnel du fait notamment de l'accroissement du sentiment de mal être ou de souffrance en lien avec la sphère

³¹⁴¹ CE 13 mars 2019, n°407199, 4077795, prec.

³¹⁴² *Ibid.*

³¹⁴³ F. Tesson, *La difficile identification de la maladie professionnelle psychique de l'agent public*, AJDA 2019, 1658.

³¹⁴⁴ CE 24 oct. 2014, *Syndicat intercommunal d'équipements publics de Moirans*, n° 362723.

professionnelle. Comme le souligne une étude sur le phénomène de suicide au travail, il semble qu'en 2010, sur 71 cas de suicides déclarés en accidents du travail, seulement 21 ont été reconnus comme tels³¹⁴⁵. De plus, il a été relevé qu'en 2016, la France comptait environ 9 3008 décès par suicide³¹⁴⁶ ce qui en faisait, dès cette année, l'un des pays européens comptant le plus grand nombre de suicides. En 2018, la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM) notait que les affections psychiques en lien avec le travail avaient connu une croissance de l'ordre de 6 %³¹⁴⁷.

916. En effet, le harcèlement moral en tant que risque psychosocial, génère des pathologies en lien avec les maladies psychiques, tel que la dépression et peut déboucher sur une conséquence ultime de se mal être, le geste suicidaire. Pour être reconnu comme maladie professionnelle, accident de service ou de travail, il est nécessaire en droit public comme en droit privé, et tel que vu précédemment, que l'imputabilité au travail de la lésion soit reconnue, induisant, *in fine*, l'existence d'un lien de causalité entre la lésion qui s'est déclarée et l'activité de la victime. Ainsi, et alors même qu'une présomption d'imputabilité existe dans ce domaine, tant en droit privé qu'en droit de la fonction publique, le salarié ou l'agent est tenu d'établir la matérialité des faits³¹⁴⁸. En toute logique, dès lors que lesdits faits seront survenus sur le lieu de travail, pendant les horaires de travail et à l'occasion de son exécution, l'accident pourra être reconnu comme imputable au service³¹⁴⁹. Néanmoins, apporter la preuve que le geste suicidaire est le fait d'agissements de harcèlement, n'est pas chose aisée pour celui, ou celle qui en est victime et s'apparente bien souvent au parcours du combattant. Trouvant tout d'abord un écho favorable au sein de la jurisprudence judiciaire, le geste de désespoir auquel peut conduire le harcèlement a été examiné et apprécié dans un premier temps par la Cour de cassation, laquelle établit que dès lors que le suicide est directement lié au travail, quand bien même il se serait déroulé hors de l'entreprise, doit être considéré comme imputable à ce domaine et ainsi bénéficiaire du régime des accidents du travail³¹⁵⁰. La haute juridiction judiciaire estime alors qu'il conviendra de déterminer un lien avec l'activité professionnelle afin qu'un tel acte puisse bénéficier du régime des accidents du travail. Pour autant, une telle solution n'est pas apparue sans un certain nombre de tergiversations préalables. Si, comme le souligne Monsieur Benjamin Joly « *les arrêts de la Cour de Cassation manifestent dès le début du XXème siècle, l'importance du phénomène du suicide sur le lieu du travail* »³¹⁵¹, c'est majoritairement à travers la notion d'accident du travail, que l'acte suicidaire a

³¹⁴⁵ Assurance maladie, *Risques professionnels - Faits marquants et chiffres clés 2010, 2011*, p. 17, in, M. Rioux *La reconnaissance de la maladie professionnelle par l'accident de service*, AJFP 2018. 285.

³¹⁴⁶ Observatoire National sur le suicide, *Suicide, Quels liens avec le travail et le chômage ? Penser la prévention et les systèmes d'information*, 4^e rapport, juin 2020.

³¹⁴⁷ V. C. Willmann, *Pathologies psychiques : le tableau sombre des maladies professionnelles*, Dr. soc. 2020. 995.

³¹⁴⁸ CE, 25 avr. 1980, n°09183., CE 7 oct. 1981, n°23724., CE 14 mai 2008, n°277494.

³¹⁴⁹ CE, 15 juin 2012, n°348258.

³¹⁵⁰ Cass. soc., 20 avr. 1988, n° 85-15.690., Cass. 2^e, civ., 3 avr. 2003, n° 01-14.160.

³¹⁵¹ B. Joly, Dr. Soc. 2010. 258.

été reconnu au titre des risques professionnels. Plus facile à catégoriser dans ce domaine, que dans celui de la maladie professionnelle, du fait de son caractère soudain, « *résultat d'une série d'évènements à l'évolution lente auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaine* »³¹⁵², les juges du Quai de l'Horloge ont permis d'appliquer à l'issue la plus dramatique du harcèlement le régime des accidents du travail³¹⁵³. Les juges sont même allés jusqu'à reconnaître une tentative de suicide d'un salarié pendant un congé maladie, comme présentant un caractère professionnel, dès lors qu'il se trouvait dans un état anxio-dépressif préalable et qu'il apportait la preuve que son geste était justifié par des agissements émanant de son employeur - en l'espèce un harcèlement - subis sur son lieu de travail³¹⁵⁴. La Cour a conclu dans cette espèce qu'« *un accident qui se produit à un moment où le salarié ne se trouve plus sous la subordination de l'employeur constitue un accident du travail* » avec comme condition « *que le salarié établit qu'il est survenu par le fait du travail* ». Il est ici tout à fait louable que malgré son caractère multifactoriel, le suicide au travail puisse bénéficier de la présomption d'imputabilité³¹⁵⁵, qui ne peut tout au plus être « *anéantie* » que par l'existence de facteurs extraprofessionnels mis en exergue dans le cadre de débats sur le renversement de la présomption simple existant en ce domaine. Pour autant, la démonstration de l'imputabilité au travail d'un suicide survenu en dehors de ce dernier, demeure une entreprise périlleuse et difficile à accomplir pour le salarié ou ses ayants droits³¹⁵⁶. En effet, durant des décennies une distinction était faite entre le suicide relevant du libre arbitre de l'individu et celui accompli « *sous la contrainte d'un état psychologique ou physiologique particulier, dont l'origine est souvent liée à des évènements extérieurs* »³¹⁵⁷. Une différenciation était également faite en droit des assurances, entre le suicide conscient et le suicide inconscient³¹⁵⁸, défini par le Professeur Loïc Lerouge en ces termes : « *le suicide conscient serait le résultat d'une résolution réfléchie d'un individu jouissant de son libre arbitre qui est en état de comprendre la portée de l'acte qu'il va commettre. Le suicide inconscient serait au contraire le résultat d'une impulsion irraisonnée d'un individu qui n'a plus la*

³¹⁵²Cass. soc. 25 juin 1964, n°62-12318, Bull. civ. n°562, 9.459.

³¹⁵³Cass. 2^e civ. 10 mai 2007, n°06-10.230,

³¹⁵⁴Cass. 2^e civ. 22 fév. 2007, n°05-13.771, D. 2007. AJ 791.

³¹⁵⁵F. Héas, *Le concept d'exposome à l'aune du droit social*, Dr. soc. 2020. 524

³¹⁵⁶Cass. 2^e civ. 14 fév. 2019, nos 18-11.450 et 18-11.622 : la salariée « *ne prouve aucunement que le jour de sa tentative de suicide elle se soit vu adresser un nouveau reproche* » - V. égal. CA. Lyon, 28 mai 2014, n° 117/368.

³¹⁵⁷B. Joly, *La prise en compte du suicide au titre des risques professionnels : regards croisés sur la jurisprudence judiciaire et administrative*. Dr. soc. 2010. 258.

³¹⁵⁸P. Morvan, *Droit de la protection sociale*, Lexis Nexis, 2015, n° 110, p. 90 ; N. Gacia, *La responsabilité de l'employeur en raison du suicide du salarié*, JCP S 1er juill. 2008, p. 18 ; B. Joly, *La prise en compte du suicide au titre des risques professionnels : regards croisés sur la jurisprudence judiciaire et administrative*, Dr. soc. 2010. 258 ; F. Pelletier et K. Bézille, *L'entreprise à l'épreuve des risques psychosociaux, Des contentieux aux accords*, Éditions liaisons, 2011, n° 345 ; L. Lerouge, *Suicide du salarié et faute inexcusable de l'employeur : quelles évolutions juridiques ?* RDSS 2012. 373 ; M. Blatman, P.-Y. Verkindt, S. Bourgeot, *L'état de santé du salarié*, Éditions liaisons, 2014, p. 422 ; V. Flohimont, *Appréhension des risques et troubles psychosociaux par la sécurité sociale : une comparaison des approches en droits belge et français*, in L. Lerouge (Dir.), *Risques psychosociaux en droit social, Approche juridique comparée*, Dalloz, 2014, n° 212.16, p. 246.

pleine possession de ses facultés mentales et dont la volonté de résistance est annihilée au point qu'il ne saisit pas la portée morale de son acte »³¹⁵⁹. Une telle acception générerait nécessairement un questionnement sur l'intentionnalité de celui ayant souhaité se donner la mort et de fait, sur l'éventuelle possibilité de faire sortir cet acte du giron du régime de l'accident du travail. De cette théorie s'est évincée la résultante suivante : lorsque le suicide est volontaire et conscient, il est de fait intentionnel et fautif, lorsqu'il est involontaire et résulte d'un état psychologique ou physiologique particulier, l'individu ne sera généralement pas considéré comme fautif. Bien qu'atténuée cette conception dichotomique de l'acte suicidaire n'a pas véritablement disparue, à l'instar de Madame Joly, qui appréhende l'intentionnalité de cet acte à travers la notion du risque, lequel peut être d'autorité ou créé³¹⁶⁰. L'intentionnalité de l'acte et son caractère réfléchi avaient notamment conduit un temps, la Cour de cassation à refuser de considérer un suicide en tant qu'accident de travail³¹⁶¹. Si, aujourd'hui le juge judiciaire opte pour un positionnement plus modéré et admet le suicide comme accident de travail, il fournit néanmoins une appréciation de son imputabilité variée, voire quelquefois confuse, exigeant, tantôt un lien « *direct et déterminant* » entre le geste et le travail³¹⁶², tantôt un « *lien direct et certain* »³¹⁶³, voire un simple lien³¹⁶⁴, en tenant compte d'un contexte de détresse psychologique avérée de la part du salarié³¹⁶⁵, ou en consacrant une causalité partielle³¹⁶⁶. Quant à la cause du geste, le juge judiciaire retient parfois l'absence de cause exclusive dans le travail³¹⁶⁷ ou bien se réfère à la cause suffisante³¹⁶⁸. L'absence d'unité dans l'appréciation ainsi portée à ces actes, est à n'en pas douter, source d'une grande insécurité juridique pour la victime. Pour autant, la jurisprudence judiciaire fait preuve de souplesse et de flexibilité en ce domaine, l'accident du travail – en cas de geste suicidaire du salarié - pouvant être retenu quand un doute subsiste sur sa cause³¹⁶⁹ et « *en l'absence d'explication à son geste* » du salarié³¹⁷⁰, allant jusqu'à admettre « *qu'aucune des conclusions des avis médicaux n'établissent la cause étrangère, la démonstration de l'existence d'un*

³¹⁵⁹L. Lerouge, *Le renouvellement de la définition de l'accident de travail*, RDSS 2007. 696.

³¹⁶⁰S. Joly, *L'appréciation de l'intention dans le geste suicidaire lié au travail*, RDSS 2017. 356.

³¹⁶¹Cass. soc. 23 sept. 1982, Bull. V, n° 525. V. également, A. Slimani, *Le suicide du fonctionnaire, entre acte volontaire et responsabilité de l'administration*, AJFP. 2014. 164.

³¹⁶²CA Dijon, 24 sept. 2002, Juris-data n° 2002-190408 ; CA Colmar, 11 juin 2015, Juris-data n° 2015-017056 ; CA Lyon, 30 janv. 2018, n° 15/07711.

³¹⁶³CA Rennes, 19 sept. 2012, Juris-data n° 2012-022892 ; CA Rennes, 19 juin 2012, Juris-data n° 2012-021826 (non établi) ; CA Rennes, 26 avr. 2017, n° 15/09685 ; CA Lyon, 16 janv. 2018, n° 16/03753 (lien direct).

³¹⁶⁴CA Lyon, 17 oct. 2017, n° 16/09082.

³¹⁶⁵CA Douai, 30 sept. 2010, n° 08/04036.

³¹⁶⁶CA Toulouse, 28 mars 2014, n° 12/03420 ; CA Grenoble, 25 mars 2014, n° 13/0006.

³¹⁶⁷CA Lyon, 2 avr. 2013, n° 12/04752.

³¹⁶⁸CA Toulouse, 21 mars 2013, Juris-data n° 2013-005353 ; Toulouse, 23 mai 2013, n° 11/03253.

³¹⁶⁹M. Badel, *Souffrance au travail et risque professionnel*, RDSS 2006. 918 ; Y. Saint-Jours, *L'enjeu de la présomption d'imputabilité*, D. 1995. 13 ; C. Radé, *Les présomptions d'imputabilité en droit de la responsabilité civile*, Mélanges Le Tourneau, Dalloz, 2008, p. 885 ; L. Lerouge, *Le renouvellement de la définition de l'accident du travail*, RDSS 2007. 696.

³¹⁷⁰Cass. 2 e civ. 7 avr. 2011, n° 10-16.157.

syndrome pathologique antérieur sans lien avec le travail n'étant pas faite »³¹⁷¹. Le juge judiciaire se montre donc enclin à reconnaître l'imputabilité au travail du geste suicidaire ne présentant qu'un lien ténu avec le travail, quel que soit la part de vie personnelle ou de subjectivité, dans la cause du dommage psychologique, dès lors qu'un tel lien existe³¹⁷².

917. Sur la conséquence la plus tragique du phénomène de harcèlement ou de mal être au travail qu'est le suicide, le juge administratif, pour sa part, s'est placé durant de nombreuses années en net retrait par rapport à son homologue judiciaire. En effet, conformément aux jurisprudences rendues sur l'absence d'imputabilité au service d'un suicide, sauf à trouver la cause déterminante du geste de l'agent dans ledit service³¹⁷³, la juridiction administrative a, dans un premier temps, considéré que la tentative « *ne constitue pas une menace ou une attaque au sens des dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983* »³¹⁷⁴. Ecartant notamment du droit à la protection fonctionnelle le geste suicidaire, le juge administratif avait une approche stricte du lien entre l'accident et le service, la qualification d'accident de service ne pouvant être retenue que dans le cas où le suicide ou sa tentative, trouvaient leur « *cause déterminante* » dans des circonstances tenant au service³¹⁷⁵. Par application de la théorie de la causalité adéquate, usitée en contentieux de la responsabilité et qui conduit le juge à rechercher le fait qui, dans un ensemble d'évènements, « *porte normalement en lui le dommage* »³¹⁷⁶, le juge administratif faisait application de la possibilité qui lui était offerte de neutraliser les éventuelles causes secondaires. Il avait également recours au lien « *suffisant* » du dommage, autrement appelé lien « *direct* »³¹⁷⁷ qui peut ne pas être « *exclusif* »³¹⁷⁸. Pour autant, le suicide constituant un acte « *déterminé* » en tant que manifestation de liberté, induisait une exigence du lien de causalité beaucoup plus importante que dans d'autres domaines. Les éléments de temps et de lieu, points fondamentaux dans la détermination du lien de causalité entre un suicide et le service, étaient en quelque sorte dévoyés et détournés de leur objectif premier - qui est d'établir le lien unissant l'acte au travail -. Cette vision hautement restrictive induisait « *qu'une tentative de suicide étant un acte volontaire qui n'entre pas par lui-même dans les cas explicitement prévus par la loi, il appartient au demandeur d'apporter la preuve que cet acte a eu pour cause*

³¹⁷¹CA Paris, 18 janv. 2018, n° 14/12404.

³¹⁷²CA Douai, 30 sept. 2010, n° 08/04036 ; CA Nîmes, 3 déc. 2013, n° 12/03326.

³¹⁷³CE, sect., 28 juill. 1993, n° 121702, *Ministre de la défense c/ Stéfani*, Lebon p. 231 ; AJDA 1993. 746, obs. J. Moreau ; ibid. 685, chron. C. Maugué et L. Touvet ; D. 1994. 364, obs. P. Terneyre et P. Bon ; RFDA 1994. 575, note P. Bon.

³¹⁷⁴CE, 21 oct. 2013, n° 364098 ; Lebon. T., p. 658 ; AJFP 2014, p. 68, note Ch. Froger ; ibid. 2013, p. 2119 ; AJFP 2014, p. 214, avis R. Fontier ; AJCT 2014, p. 213, obs. E. Royer ; JCP A 2013, n° 45-46, act. 888, veille M. Touzeil-Divina ; JCP A 2014, 2203, comm. H. Pauliat.

³¹⁷⁵CE, sect., 28 juill. 1993, n° 121702, *Ministre de la défense c/ Stéfani*, Lebon 231 ; AJDA 1993. 685, chron. C. Maugué et L. Touvet, et 746, obs. J. Moreau ; D. 1994. 364, obs. P. Terneyre et P. Bon ; RFDA 1994. 575, note P. Bon ; v. aussi, précédemment, CE 10 juill. 1963, *Dame veuve Genestal*, Lebon T. 938 ; CE 26 févr. 1971, n° 76967, *Dame veuve Grange*, Lebon 171.

³¹⁷⁶Y. Galmot, concl. sur CE, sect., 14 oct. 1966, n° 60783, *Marais*, Lebon 548 ; D. 1996. 636.

³¹⁷⁷D. Labetoulle concl. sur CE, sect., 17 oct. 1975, n° 95994, *Ministre de l'économie et des finances c/ Golle*, Lebon 518.

³¹⁷⁸CE 23 sept. 2013, n° 353093, *Mme Fonvielle*, Lebon T. 650-666 ; AJDA 2013. 1888 ; AJFP 2014. 159, concl. F. Lambolez.

certaine, directe et déterminante un état pathologique se rattachant lui-même directement au service »³¹⁷⁹. Un tel positionnement, fort peu compréhensible pour nombre de juristes³¹⁸⁰, conduisait à se demander pourquoi « *la manifestation la plus désastreuse [de cette situation], la tentative de suicide [ne peut être] couverte par cette protection* »³¹⁸¹ ? Ce constat était pour le moins malheureux, d'autant que constituant un acte de désespoir par excellence, l'acte suicidaire est le témoignage des évolutions du monde du travail, générant un accroissement des phénomènes de mal-être et consubstantiellement, une irréductible augmentation des risques psychosociaux. Il ne saurait dès lors, et comme le souligne très justement Madame Sophie Joly, « *être fautif* »³¹⁸². D'autant, que le juge judiciaire s'attachait, en présence du phénomène de harcèlement au travail, à faire sortir le suicide du champ de la faute, le caractère réfléchi et intentionnel de cet acte se trouvant alors atténué, voire écarté³¹⁸³. Une évolution dans l'analyse que portait le juge administratif à cet acte s'avérait donc nécessaire, le juge nuançant parfois son propos considérant que « *bien que le suicide soit un acte volontaire, il peut ouvrir droit à la rente si la veuve établit que cet acte a eu pour cause déterminante un état maladif se rattachant au service* »³¹⁸⁴. Dès 2014, le Conseil d'Etat va ainsi admettre que la tentative de suicide, dans le cas où le geste suicidaire « *intervient sur le lieu et dans le temps du service, en l'absence de circonstances particulières le détachant du service* » et « *en dehors de ces hypothèses, si le suicide ou la tentative de suicide présente un lien direct avec le service* »³¹⁸⁵, peut constituer un accident de service. Par cette décision, la haute juridiction administrative instaure un régime de présomption d'imputabilité du suicide au service³¹⁸⁶. Alors qu'antérieurement un lien direct entre le service et l'acte suicidaire devait être établi par le demandeur afin de le faire entrer dans le régime des accidents de service, désormais, l'agent bénéficiaire d'une véritable présomption d'imputabilité. Le juge administratif permet ainsi à la victime, ou à ses ayants droits, de bénéficier d'un régime juridique plus favorable en ce domaine. Instaurant un mode probatoire analogue à celui défini par le juge judiciaire, le juge administratif va dès lors considérer que le demandeur a la charge d'étayer de manière suffisante ses allégations, sans qu'il soit besoin qu'il les prouve, le juge appréciant la situation au vu des éléments produits en défense par l'administration et des circonstances de l'espèce, - tout en pouvant faire usage de ses pouvoirs d'instruction -. Une telle méthode tend à réduire le déséquilibre jusqu'alors présent en termes de charge de la preuve, entre, d'une part, la victime ou ses ayants droits bénéficiant d'une présomption, et les autres. Elle présente également la

³¹⁷⁹ CE, 16 juill. 2014, *Mme A*, AJCT 2014. 622, note O. Guillaumont.

³¹⁸⁰ J. Bousquet, *Le périmètre de la protection fonctionnelle des agents publics*, RDA n° 11, nov. 2018.

³¹⁸¹ A.-S. Denolle, *Les risques psychosociaux dans la fonction publique : les limites de la protection fonctionnelle* : RFDA 2015, p. 983. – F.-X. Fort, *La protection du fonctionnaire face aux risques psychosociaux* : JCP A 2017, 2061.

³¹⁸² S. Joly, *L'appréciation de l'intention dans le geste suicidaire lié au travail*, RDSS. 2017. 356.

³¹⁸³ CA. Riom 22 fév. 2000, D. 2000. 634, note Y. Saint-Jours ; Dr. soc. 2000. 805, obs. L. Milet ; Gaz. Pal., 23 juill. 2000, p. 20 s. ; pourvoi rejeté par Soc. 24 janv. 2002, n° 00-14.379, RDSS 2002. 539.

³¹⁸⁴ CE, 26 fév. 1971, n° 76967. V. aussi. B. Joly, Dr. soc. 2010.258, prec.

³¹⁸⁵ CE, sect., 16 juill. 2014, n° 361820, *Galan*; Lebon, p. 222 ; BJCL 2014, p. 658, concl. V. Daumas ; AJDA 2014, p. 1706, chron. A. Bretonneau et J. Lessi ; RDSS 2014, p. 945.

³¹⁸⁶ L. Lerouge, *Tentative de suicide et accidents de service : un assouplissement de la jurisprudence*, RDSS 2014. 945.

particularité, eu égard aux caractères souvent multifactoriels du geste suicidaire, d'apporter plus de souplesse dans l'agencement du régime probatoire. Le juge administratif va justifier une telle évolution en précisant qu'« *il s'agit donc de protéger les agents contre les risques professionnels auxquels ils sont exposés. De sorte que, dire qu'un accident est imputable au service, ce n'est pas tellement affirmer qu'il trouve sa cause dans le service ; c'est seulement reconnaître qu'il constitue la réalisation d'un risque qui est au nombre de ceux que l'employeur doit prendre à sa charge (...). Si vous acceptez de voir dans l'accomplissement d'un geste suicidaire, plutôt qu'un « acte volontaire », la réalisation d'un risque professionnel, vous admettez avec nous qu'il n'y a pas de raisons de lui ménager un sort à part pour l'application de la législation sur les accidents de service* »³¹⁸⁷. Avec l'ordonnance du 19 janvier 2017, relative, notamment, à la santé et à la sécurité au travail dans la fonction publique³¹⁸⁸ va se mettre en place une forme d'harmonisation dans la définition de l'accident de service, et de fait, dans la caractérisation des faits pouvant conduire le juge qualifier un suicide comme tel. En effet, ce texte précise qu'« *est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service* »³¹⁸⁹. Pour autant, il paraît difficile de mesurer précisément les conséquences pratiques d'une telle présomption aujourd'hui d'origine légale. En effet, il semble que le droit privé demeure plus souple, tel que précisé supra, en ce qu'il reconnaît, notamment l'accident du travail quand bien même un doute subsiste sur sa cause³¹⁹⁰, alors que le juge administratif se montre plus réticent à reconnaître un lien avec le service, dès lors qu'il n'est pas clairement établi. Si comme d'aucuns le soulignent « *la jurisprudence [jusqu' alors rendue par le Conseil d'Etat] paraissait peu conciliable avec la place prise par le suicide dans la problématique des risques psycho-sociaux* »³¹⁹¹, il semble que le Conseil d'État continue d'attacher une grande importance à la notion de lien direct entre l'acte commis et le service, et ce, quel que soit le lieu ou le moment où se produit le geste suicidaire, ce qui peut, *in fine*, restreindre les possibilités d'imputabilité au service du suicide ou de sa tentative. Alors que le juge judiciaire se montre enclin à reconnaître un acte suicidaire comme accident de travail dès lors qu'un lien infime avec ce dernier existe, le juge administratif parle de lien direct avec le service. Il semble donc, que le degré d'exigence entre les deux juridictions soit sensiblement distinct. Il est à noter qu'au niveau supranational, un certain degré d'exigence existe aussi en ce

³¹⁸⁷V. Dumas, concl. sur CE 16 juill. 2014, *Un suicide, ou une tentative de suicide, peut-il être un accident de service ?*, Bull. jur. coll. territ. 2014. 658.

³¹⁸⁸Ordonnance n° 2017-53 du 19 janv. 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, art. 10-II, JO n°0017 du 20 janvier 2017.

³¹⁸⁹*Ibid.*

³¹⁹⁰M. Badel, *Souffrance au travail et risque professionnel*, prec ; Y. Saint-Jours, *L'enjeu de la présomption d'imputabilité*, prec ; C. Radé, *Les présomptions d'imputabilité en droit de la responsabilité civile*, prec ; L. Lerouge, *Le renouvellement de la définition de l'accident du travail*, prec.

³¹⁹¹A. Bretonneau, J. Lessi, *L'imputabilité au service du suicide d'un fonctionnaire*, AJDA 2014. 1706.

domaine, le tribunal administratif de Strasbourg ayant considéré que la dépression d'un agent causée par le suicide d'un collègue ne présente aucune présomption d'imputabilité au service, de sorte que l'état de santé réactionnel dudit agent, ne peut être jugé comme résultant de l'exercice de ses fonctions³¹⁹². En tout état de cause, si une fois de plus, droit public et droit privé se positionnent de manière sensiblement analogue dans la conceptualisation du geste suicidaire au travail, force est de constater que la jurisprudence n'est pas homogène en matière de suicide et d'imputabilité au travail de ce geste, ce qui n'est pas sans laisser subsister une insécurité juridique patente³¹⁹³. A cela s'ajoute le positionnement de la juridiction administrative et l'appréciation qu'elle fait de l'imputabilité au service d'une maladie ou d'un accident qui est pour le moins rigoriste. Il ne fait aucun doute que l'intérêt du rattachement du phénomène de harcèlement au travail, ou de sa conséquence ultime, le suicide, au régime de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle présente un avantage certain. Il a, que ce soit dans la sphère publique, ou dans celle privée pour intérêt de conférer à la victime un traitement des conséquences qu'il génère, adapté, davantage protecteur et plus favorable financièrement. Néanmoins, l'appréciation faite par le juge en ce domaine conditionne pleinement la mise en œuvre d'un tel régime et induit ici aussi, des inégalités entre la fonction publique et le secteur privé.

918.Des inégalités perdurent également entre salarié et fonctionnaire notamment s'agissant du *quantum* des réparations octroyées, lors de l'application du régime des risques professionnels.

B.Le dédommagement de l'accident ou de la maladie professionnelle d'inégale appréciation

919.Proposant des dédommagements complémentaires (a), le régime instauré par le juge judiciaire semble, en matière d'accident ou de maladie professionnelle, plus avantageux que celui mis en place par le juge administratif (b).

a.D'une forfaitisation à une réparation plus complète devant le juge judiciaire

920.Issu de la loi de 1898³¹⁹⁴, laquelle crée un régime de responsabilité fondée sur le risque, permettant à la victime d'un accident du travail de bénéficier d'une réparation automatique forfaitaire, le régime de réparation, *sui generis*, ainsi institué va connaître de multiples évolutions. Avec la loi du 25 octobre 1919³¹⁹⁵, modifiée

³¹⁹²A. Lusset, *Le suicide d'un collègue peut-il être qualifié d'accident de service pour l'agent qui, l'apprenant tombe en dépression*, comm. sous TA Strasbourg 13 oct. 2020 n°13-10.2020, AJFP 2021.81.

³¹⁹³S. Joly, *Geste suicidaire et accident de service : l'apport du juge administratif*, RDSS. 2018. 613.

³¹⁹⁴Loi du 9 avr. 1898, JO 10 avr. 1898 page 2209.

³¹⁹⁵Loi du 25 oct. 1919, JO 27 oct. 1919 ; DP 1921, 4, p. 319.

par celle du 1^{er} janvier 1931³¹⁹⁶, la législation sur les accidents du travail est étendue aux maladies professionnelles, sous réserve de dispositions spéciales. C'est avec la loi du 30 octobre 1946³¹⁹⁷, - dont les dispositions ont été reprises par le livre IV du code de la sécurité sociale - et le décret d'application du 31 décembre 1946³¹⁹⁸, que sont instaurés les fondements de la réglementation actuelle. Avec ce nouveau régime, l'accident du travail n'est plus envisagé sous l'angle de la responsabilité de l'employeur, mais comme un risque social, au même titre que la maladie ordinaire. La loi du 30 octobre 1946 organise tout à la fois la « réparation » des conséquences dommageables des accidents du travail, et la « prévention » desdits accidents. Il est ainsi établi qu'en cas de rattachement d'un accident ou d'une maladie au régime professionnel, la responsabilité civile de droit commun de l'auteur de l'acte est exclue.

921. Un tel régime de responsabilité est avant tout fondé sur le risque. En optant pour une responsabilité de l'employeur fondée sur le risque professionnel, la présomption d'imputabilité qui y est rattachée écarte par principe toute recherche de faute de l'auteur présumé du dommage³¹⁹⁹. Or, et même si le régime des accidents du travail ou des maladies professionnelles permet à son bénéficiaire de jouir d'un renversement de la charge de la preuve, - l'accident ou la lésion étant présumés relever du travail et la maladie professionnelle étant présumée relever du tableau des affections professionnelles -, il n'en demeure pas moins que les dédommagements y afférents sont souvent sans lien avec le préjudice réellement subi. Partagé entre le Conseil des Prud'hommes et le Tribunal judiciaire³²⁰⁰, le contentieux indemnitaire des AT/MP relève par principe du Tribunal judiciaire³²⁰¹, le Conseil des Prud'hommes, se réservant pour sa part, les conflits qui se rattachent au contrat de travail. Dans le cadre du régime instauré en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles et à la différence de la réparation octroyée dans le cadre des accidents de la circulation³²⁰², la réparation n'est pas, dans les faits intégrale et en proportion du préjudice subi³²⁰³, et ce, alors même que la Cour de cassation affirme que la majoration de la rente due à une faute inexcusable de l'employeur, « ne peut être réduite en fonction de la gravité de cette faute, mais seulement lorsque le salarié victime a lui-même commis une faute inexcusable au sens de l'article L. 453-1 du code de la sécurité sociale »³²⁰⁴. En effet, la réparation instaurée dans le cadre du régime des risques professionnels étant

³¹⁹⁶Loi du 1^{er} janv. 1931, JO 4 janv. 1931 ; DP 1931, 4, p. 340.

³¹⁹⁷Loi n° 46-2426, 30 oct. 1946 ; JO 31 oct. 1946 ; JCP G 1946, III, 11534.

³¹⁹⁸Décret du 31 déc. 1946 : JO 1er janv. 1947 ; JCP G 1947, III, 11725 ; D. 1947, 38.

³¹⁹⁹Cass. 2^e civ., 16 nov. 2004, n° 02-21.013. – Cass. soc., 28 oct. 1997 : Bull. civ. 1997, V, n° 339. – Cass. soc., 27 juin 1991 : Bull. civ. 1991, V, n° 334.

³²⁰⁰Anc. Tribunal des affaires de la sécurité sociale (TASS).

³²⁰¹Cass. soc. 30 sept. 2010 : D. actu. 21 oct. 2010, obs. Perrin ; D. 2010. AJ 2372 ; Dr. ouvrier 2010. 662, note Meyer « L'action en responsabilité engagée par le salarié à l'encontre de son employeur qui, en réalité, demande la réparation du préjudice résultant de l'accident du travail dont il a été victime, ne peut être portée que devant le tribunal des affaires de la sécurité sociale ; la juridiction prud'homale est incompétente pour en connaître ».

³²⁰²Loi n° 85-677 5 juill. 1985 tendant à l'amélioration de la situation des victimes d'accidents de la circulation et à l'accélération des procédures d'indemnisation, JO 6 juill. 1985.

³²⁰³S. Le Fischer, *La Cour de cassation et les accidents de travail*, RDSS 2018, p. 591.

³²⁰⁴Cass. soc., 19 déc. 2002, n° 01-20.447, Bull. 2002, V, n° 400.

forfaitaire, certains postes de préjudices ne sont pas pris en charge. S'en suit donc une réparation partielle des préjudices subis par la victime. La réparation des risques en matière d'accidents du travail ou de maladie professionnelle met donc en place, non pas des indemnités comprises au sens du droit de la responsabilité, mais bien plus des revenus de substitution. Sera donc allouée une indemnité journalière en cas d'incapacité de travail temporaire, une rente en cas d'incapacité permanente dont les montants sont déterminés en fonction du « *salaires de référence* »³²⁰⁵, correspondant à des forfaits construits à partir du salaire de la victime. Si le juge judiciaire a étendu progressivement, et non sans difficulté, le champ de l'accident et de la maladie professionnelle aux pathologies psychologiques³²⁰⁶, force est de constater que le régime de réparation qui en découle est, comme le souligne le Professeur Robert Lafore, « *un système singulier d'indemnisation, qui est lui, favorable à la partie employeur* »³²⁰⁷. Bien qu'à nuancer, un tel propos induit que le mode opératoire instauré par la législation sur les accidents et maladies professionnels, s'éloigne d'une indemnisation à proprement parler, mais correspondant davantage à des revenus de substitution dont les fondements reposent sur les avantages perçus par la victime, Il semble ainsi plus que douteux que le « forfait » ainsi attribué à celle-ci, compense le préjudice réellement subi. Aussi, et durant de nombreuses années les victimes saisissaient tout à la fois, le TASS et le Conseil des Prud'hommes afin de contourner l'insuffisance dans les dédommagements octroyés par le juge de la sécurité sociale. « *Ce que le tribunal des affaires de sécurité sociale leur refusait en raison du caractère forfaitaire de la réparation des risques professionnels, ils allaient le demander au conseil des prud'hommes qui le leur accordait* »³²⁰⁸. Or, laissant présager une double indemnisation des préjudices subis, la Chambre mixte de la Cour de cassation, va, dans un arrêt en date du 9 janvier 2015, remettre en cause cette jurisprudence³²⁰⁹. Alors qu'en 2006, les juges du Quai de l'Horloge considéraient que « *la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles ne fait pas obstacle à l'attribution de dommages-intérêts au salarié en réparation du préjudice que lui a causé le harcèlement moral dont il a été victime antérieurement à la prise en charge de son affection par la sécurité sociale* »³²¹⁰, un tel positionnement va par la suite s'affiner. Une question prioritaire de constitutionnalité conduit ainsi le Conseil Constitutionnel à considérer que la victime d'un accident du travail doit pouvoir bénéficier d'une réparation de l'ensemble des dommages non couverts par le régime légal d'indemnisation des accidents du travail³²¹¹. Forte de ce constat la Cour de cassation va, par une série d'arrêts, faire une nouvelle fois évoluer les choses³²¹².

³²⁰⁵ CSS, art. L. 432-1 s., L. 433-1 s.

³²⁰⁶ Cass. 2^e civ., 1er juill. 2003, n° 02-30.576 ; Bull. civ., 2003, II, n° 218.

³²⁰⁷ R. Lafore, *Le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles : questions récurrentes et enjeux contemporains*, RDSS 2018, p. 577.

³²⁰⁸ D. Asquinazi-Bailleux, Tribunal des affaires de sécurité sociale et juridictions du contentieux technique de la sécurité sociale, Rep. Civ. Mars 2016.

³²⁰⁹ Cass., ch. mixte, 9 janv. 2015, n° 13-12.310, D. 2015. Pan. 2283, obs. Bacache ; RDT 2015. 345, note Morin.

³²¹⁰ Cass. soc., 15 nov. 2006, JCP S 2007, 1059.

³²¹¹ Cons. const. dec. 18 juin 2010, QPC n°2010-8.

³²¹² Cass. 2^e civ. 4 avr. 2012, n°11-15.393, n°706 – Cass. 2^e civ. 4 avr. 2012, n°11-14.311, n°705 - Cass. 2^e civ. 4 avr. 2012, n°11-18.014, n°544 – Cass. 2^e civ. 4 avr. 2012, n°11-12.299, n°712.

Sur la base du nouveau fondement adopté, la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peut, dans le cas d'une faute inexcusable de l'employeur, réclamer devant la juridiction compétente la réparation de tous ses préjudices non couverts par le régime d'indemnisation forfaitaire. Alors que l'article L. 451-1 du code de la sécurité sociale affirme le caractère exclusif de la réparation fondée sur le risque professionnel, les textes permettent au juge d'octroyer une indemnisation complémentaire dans le cas d'une faute intentionnelle, ou d'une faute inexcusable de l'employeur³²¹³. Ainsi, et depuis les arrêts *Amiante*, il est de jurisprudence constante que le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, constitue une faute inexcusable³²¹⁴, ce qui induit une réparation intégrale du préjudice. La faute inexcusable est originellement celle d'une « *gravité exceptionnelle dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative et se distinguant par le défaut d'un élément intentionnel de la faute visée au paragraphe premier (faute intentionnelle)* »³²¹⁵. Pour rappel, reconnue et admise que de manière exceptionnelle, eu égard à sa définition restrictive, la faute inexcusable a été redéfinie en 2002, en ne faisant plus référence à son exceptionnelle gravité mais à l'obligation de sécurité de résultat découlant du contrat de travail. Ainsi, la Cour de Cassation affirme à cette date que « *le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable au sens de l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait, ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* »³²¹⁶. En cas de reconnaissance d'une faute inexcusable à la charge de l'employeur, le salarié bénéficie donc d'une rente majorée et d'indemnités complémentaires permettant de réparer certains postes de préjudices personnels, - tels qu'énoncés à l'article L. 452-3 du code de la sécurité sociale - et non couverts par le livre IV du Code dudit code³²¹⁷. Sont ainsi possiblement réparés, les préjudices causés par des souffrances physiques et morales, les préjudices esthétiques et d'agrément et les préjudices résultant de la perte, ou de la diminution de possibilités de promotion professionnelle³²¹⁸. De fait, et contrairement à son homologue administratif qui considère que les indemnités allouées à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie d'origine professionnelle ont pour objet de ne compenser que le préjudice professionnel³²¹⁹, le juge judiciaire – chambre sociale et

³²¹³CSS, art. L. 452-1 et L. 452-5.

³²¹⁴Cass. 2^e civ., 14 mars 2013, n° 11-27.989 – Cass. 2^e civ., 17 janv. 2013, n° 11-27.301.

³²¹⁵Cass. ch. réunies, 15 juill. 1941 : JCP G 1941, II, 1705. – P. Morvan, *Le « déflocage » de la faute inexcusable. L'obligation de sécurité dans le contrat de travail* : RJS 6/02, p. 495.

³²¹⁶Cass. soc., 28 fév. 2002 : RJS 5/02, n° 618 (6^e et 7^e esp.), 621, 622, 623, 626 et 629 - Cass. soc., 11 avr. 2002 ; Bull. civ. 2002, V, n° 127.

³²¹⁷Cass. 2^e civ., 30 juin 2011, n° 10-19.475 ; JCP S 2011, 1495, note G. Vachet. - Cass. 2^e civ., 4 avr. 2012, n° 11-14.311 et n° 11-14.594. - Cass. 2^e civ., 4 avr. 2012, n° 11-15. - Cass. 2^e civ., 4 avr. 2012, n° 11-18.014. - Cass. 2^e civ., 4 avr. 2012, n° 11-12.299. - D. Asquinazi-Bailleux, G. Vachet, *Identification des débiteurs et des préjudices réparables en cas de faute inexcusable de l'employeur* : JCP S 2012, 1267. - V. JCl. Protection sociale Traité, Fasc. 314-10.

³²¹⁸CSS, art. L 452-3 al. 1^{er}.

³²¹⁹CE, avis, 4 juin 2007, n° 303422, *Lagier, Cts Guignon*, Lebon 228. - CE 5 mars 2008, n° 272447, *CPAM de Seine-Saint-Denis*, Lebon ; AJDA 2008. 497 ; *ibid.* 941, concl. J.-P. Thiellay ; D. 2008. 921 - V. aussi CE 8 mars 2013, n° 361273, *Doget*, Lebon avec les concl. ; AJDA 2013. 548 ; AJDA 2013. 793,

civile – actent que la rente allouée à la victime, présentant une caractère mixte, permettra d’indemniser tout à la fois, les conséquences professionnelles, mais aussi les incapacités et déficits fonctionnels permanents générés par la maladie ou l’accident³²²⁰.

922. Néanmoins, affinant son raisonnement et semblant revenir quelque peu sur son positionnement initial, la Cour ajoute que la victime ne pourra demander un complément de réparation « *pour les préjudices réparés forfaitairement au titre du livre IV du code de la sécurité sociale* »³²²¹. Ainsi, est acté que la réparation vise à « *assurer [...] à la victime une garantie de son revenu assise sur son salaire antérieur et non une véritable indemnité ancrée dans l’imaginaire de la responsabilité qui viendrait réparer intégralement les préjudices liés aux dommages subis* »³²²². Un tel régime se révèle donc imparfait, la victime ne pouvant pas prétendre à une indemnisation totale de son préjudice, contrairement au régime de droit commun, l’indemnisation complémentaire étant ici limitée aux préjudices non pris en charge au titre des accidents du travail³²²³. De plus, que dire du positionnement paradoxal adopté par la Cour de cassation en 2013 lorsqu’elle refuse d’indemniser la douleur psychique du salarié antérieure à son suicide lors du recours indemnitaire exercé par ses ayants droit³²²⁴, souffrance que « *seule la mort pouvait faire disparaître* ». Ne pouvait-elle admettre que le geste perpétré par le salarié l’avait été par la souffrance ainsi endurée, avant qu’il ne commette cet acte irréparable ? Aussi, il semble que l’indemnisation de base de la maladie professionnelle « *résiste mal à sa confrontation avec les régimes de réparation qui tendent vers la réparation intégrale du préjudice.* »³²²⁵, « *[c]ette réparation automatique et forfaitaire qui représentait un progrès immense en 1898 est aujourd’hui terriblement « anachronique* »³²²⁶ »³²²⁷. Un parti pris de la part de la Cour de cassation fait regretter l’absence de prise en compte du droit communautaire en ce domaine, lequel affirme qu’en cas de violation des dispositions sur les discriminations, que les « *sanctions doivent être (...) effectives, proportionnées et dissuasives* »³²²⁸. Le juge communautaire complète ce dispositif

chron. X. Domino et A. Bretonneau ; D. 2013. 1258, note S. Porchy-Simon ; ibid. 2658, obs. M. Bacache, A. Guégan-Lécuyer et S. Porchy-Simon ; ibid. 2014. 47, obs. P. Brun et O. Gout.

³²²⁰ V. par ex. Cass. 2^e civ. 13 juin 2013, n° 12-10.145, D. 2013. 1547 ; ibid. 2058, chron. H. Adida-Canac, R. Salomon, L. Leroy-Gissinger et F. Renault-Malignac ; ibid. 2658, obs. M. Bacache, A. Guégan-Lécuyer et S. Porchy-Simon ; ibid. 2014. 47, obs. P. Brun et O. Gout ; RTD civ. 2013. 848, obs. P. Jourdain.

³²²¹ D. Asquinazi-Bailleux, *Tribunal des affaires de sécurité sociale et juridictions du contentieux technique de la sécurité sociale*, Rep. civ., déc.. 2019.

³²²² R. Lafore, *Le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles : questions récurrentes et enjeux contemporains*, prec.

³²²³ S. Porchy-Simon, *L’indemnisation des préjudices des victimes de faute inexcusable à la suite de la décision du Conseil constitutionnel du 18 juin 2010 : réelle avancée ou espoir déçu ?* D. 2011. 459.

³²²⁴ Cass. 2^e civ. 19 sept. 2013, n° 12.22-156.

³²²⁵ M. Badel, L. Lerouge, *Les maladies professionnelles cent ans après : reconnaissance et indemnisation, des défis toujours actuels*, Dr. soc. 2020. 975.

³²²⁶ Y. Saint-Jours, *Réflexion sur la réparation des accidents corporels fondés sur le risque*, Dr. ouvrier 1993. 5.

³²²⁷ *Ibid.*

³²²⁸ Directive n° 2000/43/CE, 29 juin 2000 : JOUE n° L. 180, 19 juill. 2000, p. 0022 à 0026. – Directive n° 2000/78/CE, 27 nov. 2000 : JOUE n° L. 303, 2 déc. 2000, p. 0016 à 0022. – Directive n° 2002/73/CE, 23 sept. 2002 : JOUE n° L. 269, 5 oct. 2002, p. 0015 à 0020.

en ajoutant que « *lorsque la réparation pécuniaire est la mesure retenue (...), elle doit être adéquate en ce sens qu'elle doit permettre de compenser intégralement les préjudices effectivement subis du fait du licenciement discriminatoire,* »³²²⁹. Ce positionnement est adopté alors même qu'il est établi que le juge interne doit statuer « *à la lumière du texte et de la finalité des dispositions communautaires pertinentes* »³²³⁰, l'État pouvant voir sa responsabilité engagée en cas de violation des dispositions communautaires par le juge interne³²³¹. Il est admis, comme cela a déjà été précisé, que le harcèlement constitue une forme de discrimination, notamment par la directive du 27 novembre 2000³²³² laquelle mentionne expressément ce point en son article 2³²³³. En droit interne, et depuis la loi du 27 mai 2008³²³⁴ portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, le harcèlement sexuel est appréhendé comme une forme de discrimination³²³⁵. Ainsi, l'article 1^{er} de ce texte mentionne le fait que la discrimination inclut « *tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ». En matière de harcèlement moral, une partie de la doctrine considère que de tels agissements constituent un « outil » au service du processus discriminatoire³²³⁶. Aussi et eu égard à l'alignement du droit français sur le droit communautaire dans nombre de domaines, il semblerait souhaitable qu'en matière de réparation des préjudices consécutifs au phénomène de harcèlement reconnu comme imputable au travail, le juge judiciaire s'inspire de son homologue européen et propose ainsi une réparation intégrale à la victime. Néanmoins il convient de noter que la CEDH, pour sa part, considère que les salariés victimes d'accident ou de maladie professionnelle causés par la faute de leur employeur, se trouvent dans une situation dérogatoire du droit commun³²³⁷. La Cour considère dès lors que les situations étant distinctes, il n'y a pas de discrimination contraire à l'article 14 combiné avec l'article 1er du Protocole n° 1.

923. Enfin un tel constat mérite d'être nuancé, en ce sens que la victime a toujours la possibilité de réclamer des indemnités complémentaires en agissant contre l'éventuel tiers ayant contribué à l'accident ou la maladie professionnelle, ou encore en invoquant la faute inexcusable de l'employeur ou sa faute intentionnelle sur le fondement de l'article L. 452-5 du code de la sécurité sociale, toutes ces actions

³²²⁹CJCE, 2 août 1993, aff. C-271/91.

³²³⁰CJCE, 10 fév. 2000, aff. C-270/97.

³²³¹CJCE, 30 sept. 2003, aff. C-224/01.

³²³²Directive 2000/78/CE.

³²³³« *Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 (discrimination directe ou indirecte) lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er (motifs d'une discrimination) se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (...).* ».

³²³⁴Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, JO n°0123 du 28 mai 2008.

³²³⁵Déf. des droits, Avis n°16-16, 6 juin 2016. – Pour le droit de l'Union, V. Directive n° 2006/54/CE, 5 juill. 2006.

³²³⁶P. Adam, *Harcèlement moral*, Rép. trav. prec.

³²³⁷CEDH 12 janv. 2017, n°74734/14, AJDA 2017. 1768, chron. Burgorgue-Larsen.

limitant fortement le champ de son immunité en ce domaine. En tout état de cause c'est le régime des AT/MP dans son ensemble qui semble aujourd'hui mis en balance, du fait de la « *complexité et l'instabilité des notions sur lesquelles il repose, [de son] inadaptation relative face aux évolutions de l'emploi, [de sa] perte de légitimité du fait de l'existence d'autres dispositifs de protection et de réparation se révélant plus favorables* »³²³⁸.

b. D'une réparation proportionnée des préjudices à une supposée réparation intégrale devant le juge administrative

924. Loin de faire montre de plus de générosité en la matière, le juge administratif a péniblement tenté de s'aligner dans un premier temps, sur son homologue judiciaire dans le domaine de l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie. Tout en précisant dans sa célèbre décision *Blanco*³²³⁹, que « *la responsabilité qui peut incomber à l'État pour les dommages causés aux particuliers par le fait de personnes qu'il emploie dans le service public, ne peut être régie par les principes qui sont établis dans le Code civil pour les rapports de particuliers à particuliers* », et qu'ainsi, en présence d'une personne morale de droit public, des règles spécifiques trouveront à s'appliquer, le juge administratif a érigé, en matière d'accident de service et de maladie professionnelle, des règles et un régime *ad hoc*. Posant très tôt le principe général de la réparation intégrale appartenant aux « *principes généraux qui régissent la responsabilité de la puissance publique* »³²⁴⁰, le juge administratif a dès lors admis que la réparation du préjudice doit être pleine et entière, c'est-à-dire couvrir tous les préjudices subis, que la responsabilité soit contractuelle³²⁴¹, ou extracontractuelle³²⁴². En cas de partage de responsabilité, il a longtemps considéré que la somme due correspond à la part du dommage mis à la charge de la personne responsable³²⁴³. Pour autant, il a toujours fermement rappelé que la réparation octroyée à la victime ne doit couvrir que le préjudice subi par elle et uniquement celui-ci. *De facto*, la réparation ne pourra excéder le montant des préjudices attribués, une personne morale de droit public ne pouvant être condamnée à payer une somme dont elle n'est pas redevable³²⁴⁴. Il s'agit ici d'une règle d'ordre public, le juge administratif devant soulever d'office ce moyen dans le

³²³⁸R. Lafore, *Le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles : questions récurrentes et enjeux contemporains*, prec.

³²³⁹T. confl., 8 fév. 1873 : Rec. CE 1873, 1er suppl., p. 61, concl. David ; GAJA, n° 1.

³²⁴⁰CE, sect., 6 déc. 2013, n° 365155, *Cne Ajaccio* ; AJDA 2013, p. 2463, obs. J.-M. Pastor ; AJDA 2014, p. 219, chron. A. Bretonneau et J. Lessi ; RFDA 2014, p. 276, concl. B. Dacosta. – CE, 22 sept. 2014, n° 365199.

³²⁴¹CE, 22 mars 1968, n° 70661, *min. Armées c/ Épx Felizianni* : Rec. CE 1968, tables, p. 1004 et p. 1017.

³²⁴²CE, 26 juill. 1918, n° 49595, n° 55240, *Épx Lemonnier* : Rec. CE 1918, p. 761, concl. Blum. – CE, 5 déc. 1990, n° 110415, *Devlieger*.

³²⁴³CE, 3 avr. 1987, n° 70033, n° 70034, *Gaz de France* : Rec. CE 1987, tables, p. 944.

³²⁴⁴CE, sect., 19 mars 1971, n° 79962, *Mergui* : Rec. CE 1971, p. 235, concl. Rougenin-Baville ; AJDA 1971, p. 274, chron. Labetoulle et Caranes ; RDP 1972, p. 234, note M. Waline. – CE, 30 sept. 1983, n° 24958, *F. Maillard* : Rec. CE 1983, tables, p. 858 ; JCP G 1984, II, 20258.

cadre d'une instance³²⁴⁵. Il est donc avéré, qu'en cas de préjudice déjà réparé ou indemnisé, le juge administratif se doit de prendre en compte cet élément, afin d'éviter que sa décision n'ait pour effet de procurer à la victime un avantage injustifié, via l'attribution d'une somme supérieure au montant total du préjudice³²⁴⁶. S'agissant des préjudices pouvant être réparés, leur diversité étant croissante, le juge administratif a également dû s'adapter. Sont aujourd'hui susceptibles d'être compensés, les préjudices patrimoniaux, extrapatrimoniaux, dont le préjudice moral³²⁴⁷ et la douleur morale, la souffrance physique, le préjudice esthétique, les troubles dans les conditions d'existence.

925. Dans un tel contexte, en présence d'accident de service et de maladie professionnelle, le régime de droit commun de la responsabilité a été écarté, au profit de la règle du « *forfait pension* » qui y fût longtemps applicable. Un tel dispositif permettait le versement d'une pension d'invalidité, laquelle excluait toute possibilité pour l'agent victime de réclamer une indemnité complémentaire à la personne publique débitrice de la pension. De sorte que si l'autorité administrative avait commis une faute et quelle qu'en ait été sa gravité, l'agent ne pouvait obtenir un complément indemnitaire. A l'inverse, en droit privé, le code de la sécurité sociale réservait les hypothèses de faute intentionnelle et de faute inexcusable de l'employeur afin que le salarié victime d'un accident du travail puisse obtenir réparation, tout à la fois dudit accident, en bénéficiant des prestations qui lui sont dues, mais également un complément indemnitaire via l'engagement d'une action de droit commun contre son employeur. En droit public, une action de droit commun pouvait certes être utilement exercée, mais seulement à l'encontre d'une personne autre que l'employeur. La règle du « *forfait pension* », bien qu'absente des dispositions législatives³²⁴⁸, permettait, à l'image de l'article L. 451-1 du code de la sécurité sociale, de faire bénéficier l'agent public d'une réparation distincte de celle relevant de la garantie statutaire. D'origine prétorienne, cette règle précisait donc qu'en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle, la réparation des préjudices était forfaitaire par application des règles statutaires applicables aux fonctionnaires. Un tel régime couvrait les dommages corporels, les troubles dans les conditions d'existence, la réduction des revenus procurés par le travail. A contrario, n'étaient pas couverts, les préjudices matériels³²⁴⁹, une affection non classée en tant que maladie professionnelle³²⁵⁰, ou encore un préjudice distinct de ceux découlant de l'accident³²⁵¹. De plus, de telles dispositions prohibaient toute action contre l'employeur quel qu'en soit le fondement³²⁵², quand bien même la pension octroyée

³²⁴⁵CE, sect., 19 mars 1971, n° 79962, *Mergui* : Rec. CE 1971, p. 235, concl. Rougenin-Baville ; AJDA 1971, p. 274, chron. Labetoulle et Caranes ; RDP 1972, p. 234, note M. Waline. – CE, 30 sept. 1983, n° 24958, prec. : Rec. CE 1983, tables, p. 858 ; JCP G 1984, II, 20258.

³²⁴⁶CE, 3 nov. 1978, n° 05353, *CHR Rouen* : Rec. CE 1978, p. 425.

³²⁴⁷C. Cormier, *Le préjudice en droit administratif français. Étude sur la responsabilité extracontractuelle des personnes publiques*, t. 228 : LGDJ, 2002, p. 157.

³²⁴⁸JO Sénat Q. 19 juill. 1990. p. 1594.

³²⁴⁹CE 23 nov. 1949, *Guiol*, Lebon 503., CE, sect., 3 janv. 1958, *Levrat*, Lebon 2.

³²⁵⁰CE, sect., 25 nov. 1976, *Mlle Dussol*, Lebon 518.

³²⁵¹CE 7 oct. 1964, *Min. des Armées c/ Mme Tessier*, Lebon 452.

³²⁵²F. P. Benoit, *Forfait de pension et droit commun de la responsabilité administrative* : JCP G 1956, I, 1290 ; C. Moniolle, *Faut-il conserver la règle du forfait de pension en cas d'accident de service ?* : AJDA 2002, p. 956.

ne couvrait pas et ne réparait pas l'intégralité du préjudice subi³²⁵³. Très critiquée, cette règle induisait pour la victime l'impossibilité d'obtenir la réparation intégrale de son préjudice, s'agissant notamment des souffrances physiques et morales, et ce, contrairement à ceux qui actionnaient la responsabilité de droit commun de l'administration et qui bénéficiaient d'un régime plus avantageux.

926. Une évolution était donc nécessaire, et se fit jour dans les années 2000, avec tout d'abord, une atténuation de ce principe via les décisions *Castanet* et *Bernard*³²⁵⁴ où le Conseil d'Etat reconnaît la possibilité d'une action en responsabilité contre l'employeur, dès lors que l'origine du dommage n'a pas de lien avec la survenance de l'accident de service, ou de la maladie professionnelle. Bien que concernant le cas particulier où un agent hospitalier - par ailleurs victime d'un accident de la circulation en se rendant à son travail - ayant fait l'objet de soins dans l'établissement dont il était l'employé et se prévalant de séquelles imputées auxdits soins était en cause, le juge administratif, entamait ici une évolution notable dans la remise en question de la règle du forfait de pension. Certains arrêts de Cours administratives d'appel étaient d'ailleurs allés encore plus loin, en ouvrant la voie à une action en responsabilité fondée sur la faute lourde³²⁵⁵. Opérant un revirement de jurisprudence drastique, le Conseil d'État va finalement affirmer que le forfait pension ne s'oppose plus à la réparation intégrale des préjudices subis par un agent public à la suite d'un accident de service. Selon la Haute juridiction, les dispositions qui déterminent forfaitairement la pension d'invalidité, ne font dès lors, plus « *obstacle ni à ce que le fonctionnaire qui a enduré, du fait de l'accident ou de la maladie, des souffrances physiques ou morales et des préjudices esthétiques ou d'agrément obtienne de la collectivité qui l'emploie, même en l'absence de faute de celle-ci, une indemnité complémentaire réparant ces chefs de préjudice, distincts de l'atteinte à l'intégrité physique, ni à ce qu'une action de droit commun pouvant aboutir à la réparation intégrale de l'ensemble du dommage soit engagée contre la collectivité, dans le cas notamment où l'accident ou la maladie serait imputable à une faute de nature à engager la responsabilité de cette collectivité ou à l'état d'un ouvrage public dont l'entretien incombait à celle-ci* »³²⁵⁶. Est également acté, qu'une action de droit commun peut être engagée contre la personne publique et ainsi aboutir à la réparation intégrale de l'ensemble du dommage, dans le cas notamment où l'accident ou la maladie serait imputable à une faute de nature à engager la responsabilité de la collectivité³²⁵⁷. Ainsi, sur ce point, le juge administratif rejoint, sensiblement, son homologue judiciaire. Pour autant et si on

³²⁵³CE, 12 janv. 1906, *Pailloin* : Rec. CE 1906, p. 36. – CE, 21 mai 1948, *Vve Renucci* : Rec. CE 1948, p. 227. – CE, sect., 16 oct. 1981, *René Guillaume et Germanaud* : Rec. CE 1981, p. 370 ; AJDA 1982, p. 43, concl. Dutheillet et Lamothe. – CE, 10 déc. 1982, *Patrick Grégoire* : Dr. adm. 1983, comm. 56. – CE, 9 févr. 1984, *Vve Facelina-Neiss* : Dr. adm. 1984, comm. 126. – CE, 22 oct. 1986, *Marie-Thérèse Joseph* : Rec. CE 1986, tables, p. 591 ; Dr. adm. 1986, comm. 652.

³²⁵⁴CE, sect., 15 déc. 2000, *M. Castanet* : Rec. CE, p. 616 ; JCP G 2001, IV, 2241. – CE, sect., 15 déc. 2000, *Mme Bernard*, n° 193335 : JCP G 2001, IV, 2240, obs. M.-Ch. Rouault ; AJDA 2001, p. 158 ; RFD adm. 2001, p. 701.

³²⁵⁵CAA Bordeaux, 14 mai 2001, *Planells* : AJDA 2001, p. 987, note J.-L. Rey. – CAA Nancy, 14 juin 2001, *Pruchnowski* : AJDA 2001, p. 986.

³²⁵⁶CE, ass., 4 juill. 2003, *Moya-Caville*, cité supra n° 42. – CE, 15 juill. 2004, n° 224276, *Duval-Costa* : JCP A 2004, 1612.

³²⁵⁷CE., 16 déc. 2013, n° 353798 – CE., 14 nov. 2014, n° 357999.

note que le juge administratif a souhaité corriger les manques inhérents à la règle du forfait pension, le régime de réparation applicable semble lourd à mettre en œuvre. En effet, pourront coexister, l'action sur le fondement du forfait pension qui aura vocation à réparer forfaitairement l'atteinte à l'intégrité physique de l'agent, mais également l'action en réparation destinée à réparer, en dehors de toute faute de l'administration publique, les préjudices non corporels, tel que la souffrance morale. Enfin, l'agent public, dans le cadre d'une action de droit commun, pourra toujours engager la responsabilité administrative aux fins d'obtenir une réparation intégrale des préjudices qui ne seraient pas entièrement réparés par le versement de la pension et de la rente viagère³²⁵⁸. A cet état de fait s'ajoute celui suivant lequel « *le juge administratif se montre moins généreux du point de vue de l'indemnisation des victimes que le juge judiciaire* »³²⁵⁹.

927. Enfin, on note, en droit de la fonction publique, une autre difficulté, et non des moindres, celle résidant dans la personne devant se prononcer sur la qualification d'accident ou de maladie professionnelle. Il appert que la décision prise en la matière est nécessairement empreinte d'une certaine partialité. En effet, comme le souligne Monsieur Jean-Luc Crozafon, « *l'autorité administrative est seule compétent pour reconnaître l'imputabilité au service : l'employeur public est ainsi « juge et partie* »³²⁶⁰, alors que c'est le médecin conseil, qui prend ce type de décision dans le secteur privé. Il ajoute que « *rien n'est prévu pour garantir la transparence et le suivi des décisions d'imputabilité prises localement* »³²⁶¹. De plus, l'avis de la Commission de Réforme, organe consulté sur l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie, n'a qu'un caractère consultatif, l'employeur n'étant pas lié par un tel avis³²⁶². A cette problématique s'adjoint celle d'absence de majoration de la rente allouée par le juge administratif, en cas de faute de l'employeur d'une exceptionnelle gravité, qualifiée en droit privé d'inexcusable ou d'intentionnelle. Si, comme cela vient d'être examiné, la réparation accordée n'est en tout état de cause et eu égard aux nombreux dégâts que peuvent causer un processus de harcèlement au travail, jamais véritablement équivalente au préjudice subi par la victime, la notion de faute inexcusable ou intentionnelle constitue, pour le salarié, un apport non négligeable dans la procédure d'indemnisation. De plus, force est de rappeler que contrairement au droit privé, en droit de la fonction publique, l'agent victime de harcèlement ne bénéficie pas d'un régime de preuve aussi favorable. En effet et bien que remanié en 2011³²⁶³, le système de la preuve du harcèlement usité par le juge administratif demeure beaucoup moins facilitateur

³²⁵⁸V. not. CE 25 juin 2008, n° 286910., CE 25 mars 2009, n°316822.

³²⁵⁹M. Courrèges, *La protection du travailleur face à l'accident professionnel : le juge administratif dans les pas du juge judiciaire*, AJFP 2016. 160

³²⁶⁰J-L Crozafon, *Risques psychosociaux et souffrance au travail : vers un rapprochement du droit du travail et du droit de la fonction publique*, JCP S. 21 janv. 2014, p.1024.

³²⁶¹*Ibid.*

³²⁶²V. not. CAA Lyon, 2 avr. 2020 n° 18LY01766 ; AJFP 2020. 272. V. déjà, CE 24 sept. 2012, n° 331081, *Établissement public de santé mentale de l'agglomération lilloise*, Lebon ; AJDA 2012. 1825. V. pour un exemple récent de rejet par l'autorité administrative de l'imputabilité au service d'un harcèlement, qui sera annulé par les juges : CAA Marseille 21 mai 2019 n° 17MA02092 ; AJFP 2020. 113.

³²⁶³CE, 11 juill. 2011, n°321225. – CE ; 25 nov. 2011, n°353839.

pour lui qu'il ne l'est pour son homologue salarié³²⁶⁴. D'autant, que le comportement de la victime peut, avant la caractérisation du harcèlement, s'opposer à une telle reconnaissance et de fait à une imputation de la maladie ou de l'accident au service. Ces éléments, sont autant de points d'achoppements, qui, malgré un rapprochement évident entre droit privé et droit public, font que ce dernier, semble toujours en retrait par rapport au premier.

³²⁶⁴J-L Crozafon, JCP S. 21 janv. 2014, p. 1024, prec.

La réparation des préjudices causés par le harcèlement est inégalitaire et imparfaite.

Après nombre d'hésitations quant au fondement juridique permettant d'engager la responsabilité de l'employeur ou du salarié auteur des faits, le juge judiciaire permet à la victime d'obtenir une réparation plus proportionnée que celle proposée par son homologue administratif.

Pour autant, la reconnaissance du harcèlement en accident du travail ou maladie professionnelle, tout en permettant au salarié de bénéficier d'un régime assurantiel plus favorable³²⁶⁵, et d'une réparation plus conséquente, limite les marges de manœuvre qui lui sont offertes dans l'engagement de la responsabilité de l'auteur des actes.

De plus, l'« [i]mpossibilité médicale et administrative [actuelle] de mettre en place un tableau »³²⁶⁶, du fait même qu'« en l'état actuel des classifications médicales des pathologies liées à la souffrance au travail, il est techniquement très difficile d'envisager la création d'un (ou plusieurs) nouveau(x) tableau(x), faute de pouvoir répondre aux exigences réglementaires »³²⁶⁷, induit une absence de prise en charge des troubles consécutifs à des pratiques de harcèlement au titre de la maladie professionnelle, excepté par le recours à la procédure de reconnaissance sur expertise individuelle³²⁶⁸, véritable « parcours du combattant »³²⁶⁹.

Il est néanmoins avéré que la victime souffrant de pathologies psychiques professionnelles inhérentes à un harcèlement au travail, dispose de plusieurs leviers juridiques susceptibles d'être activés, comme l'action en réparation pour violation de l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur³²⁷⁰, ou bien l'engagement de la responsabilité pénale de l'employeur³²⁷¹ ou encore la demande de reconnaissance de la souffrance psychique en maladie professionnelle³²⁷².

Jusqu'à il y a peu, le juge administratif considérait, qu'« [a]ucune disposition ne rend applicable aux fonctionnaires, relevant de la fonction publique territoriale qui demandent le bénéfice des dispositions combinées du 2° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article L. 27 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, les dispositions de l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale instituant une présomption d'origine professionnelle pour toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles

³²⁶⁵C. trav., art. L. 1226-7.

³²⁶⁶C. Willmann, *Pathologies psychiques : le tableau sombre des maladies professionnelles*, Droit social 2020. 995., V. auss. CSS, art. R. 461-3.

³²⁶⁷*Ibid.*.

³²⁶⁸CSS, art. L. 461-1, al. 3 à 5.

³²⁶⁹Y. Saint-Jours, note ss. Riom, 22 févr. 2000, D. 2000. 634., V. aussi, Y Saint-Jours, *La reconnaissance des maladies professionnelles depuis la loi du 27 janvier 1993 : une réforme en trompe-l'œil*, D. 1994. Chron. 58.

³²⁷⁰V. not. Rapport du comité d'experts Gollac, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser sur la notion de risques psychosociaux*, 2011. 99 s. ; P. Adam, *Dr. ouvrier* 2008. 313 ; P.-H. Antonmattei et al., *Les risques psychosociaux, identifier, prévenir traiter*, Lamy, 2010 ; T. Aubert-Monpeyssen et M. Blatman, *Dr. soc.* 2012. 832 ; P. Lagesse et V. Armillei, *Les Cahiers du DRH*, sept. 2020.

³²⁷¹B. Lapérou-Schneider, *La responsabilité pénale de l'employeur personne physique et la présomption de faute*, *Dr. soc.* 2012. 273.

³²⁷²V. not. N. Gacia, *JCP S* 2008. 1373 ; B. Joly, *Dr. soc.* 2010. 258 ; L. Lerouge, *JSL*, 3 sept. 2010. 19.

et contractée dans des conditions mentionnées à ce tableau (...).»³²⁷³. Il convient de noter qu'aujourd'hui, l'ordonnance du 19 janvier 2017 a fortement rapproché le régime des maladies professionnelles des agents publics, de celui dont jouissent les salariés de droit privé.

Néanmoins, le mode de détermination, en interne de l'imputabilité au service d'une maladie ou d'un accident, demeure en droit de la fonction publique très problématique, pour ne pas dire fortement handicapant, pour l'agent victime de harcèlement.

³²⁷³CE, 27 avr. 2015, n°374541 ; pour la fonction publique de l'Etat : CE, 5 mars 2014, n°367454 ; pour la fonction publique hospitalière : CE, 25 fév. 2015, n°371706.

Chapitre 2. Des sanctions judiciaires à l'efficacité limitée

928. Les sanctions disciplinaires ont, nous l'avons vu, une portée toute relative, notamment en présence de harcèlement au travail. Alors qu'elles constituent l'essence même du pouvoir disciplinaire de l'employeur, qualifié de « *fer de lance* » de son pouvoir de direction³²⁷⁴, - dont la source se situe au sein du contrat de travail³²⁷⁵, ou des règles statutaires -, en présence de harcèlement, de telles sanctions sont soit dirigées contre la victime elle-même, soit absentes, l'employeur qu'il soit public ou privé, préférant souvent le silence à la remise en cause du fonctionnement même de ses services alors défectueux ou déviant.

929. En cela, la saisine du juge social ou du juge administratif, constitue une option inévitable et incontournable pour la victime, laquelle est en droit d'attendre d'une entité neutre et objective, un traitement de son dossier équitable et une condamnation exemplaire de l'auteur des faits.

930. Or, concrètement, les choses ne sont pas si simples et le recours au juge, ultime bastion d'un combat que mène une victime déjà bien éprouvée dans sa chair et dans son âme, ne va pas toujours lui permettre d'obtenir la réparation escomptée.

931. L'appréciation que va faire le juge des conséquences générées par le harcèlement n'est pas toujours adaptée, la difficulté dans la preuve du phénomène jouant pour beaucoup dans cet état de fait.

932. En dehors du recours indemnitaire que peut former la victime d'agissements de harcèlement au travail, d'autres actions sont envisageables, lesquelles sont censées permettre notamment l'obtention de l'annulation d'une sanction infligée par l'employeur.

933. Or, on note ici aussi une forme d'insatisfaction pour la victime dans le prononcé par le juge, - particulièrement devant le juge administratif -, de décisions trop souvent sans rapport avec la gravité des faits reprochés (section 1). Cet état de fait invite, *de facto*, la victime de harcèlement à emprunter la voie pénale, dont elle sait qu'*a minima* elle permettra de jeter une forme de discrédit sur l'employeur fautif (section 2).

³²⁷⁴E. Dockès, *Droit du travail, Relations individuelles*, Dalloz, Coll. Hypercours, 2005, n° 108, p. 103.

³²⁷⁵E. Dockès, *op. cit.*, n° 56, p. 55.

Section 1. *Des condamnations judiciaires à géométrie variable*

934. L'employeur qui abuse de ses prérogatives aux fins de se démettre d'un salarié harcelé et souvent jugé « encombrant », encourt un certain nombre de sanctions de la part du juge compétent. En effet, qu'il s'agisse d'une démission détournée de son objet, car intervenue en désespoir de cause, ou d'un employeur licenciant abusivement son employé - subissant des agissements de harcèlement -, le juge judiciaire fait montre en la matière d'une appréciation équitable des faits et offre à la victime des possibilités de requalifications ou des condamnations (§I).

935. S'agissant de la sphère publique, le statut davantage protecteur en termes de pérennité d'emploi, induit des conséquences d'un tout autre genre pour la victime de harcèlement. Si le licenciement pour insuffisance professionnelle, ou bien la révocation, voire la mise à la retraite anticipée, vont quelques fois être mis en œuvre par l'administration - à l'encontre de l'auteur des faits, mais aussi malheureusement à l'encontre de la victime, lorsque qu'elle a été poussée à la faute -, une cohabitation inéluctable, sur la durée, entre la victime et son bourreau semble inévitable. Un tel état de fait peut conduire ladite victime à saisir le juge, voire, dans certains cas, à renoncer au bénéfice de son statut via une démission. Très souvent amenée à actionner la voie contentieuse aux fins de faire procéder à l'annulation d'actes préjudiciables pour sa carrière - tel qu'une sanction disciplinaire injustifiée -, la victime pourra également entreprendre une action en urgence afin d'obtenir du juge administratif le prononcé d'une décision permettant de suspendre rapidement, mais provisoirement, une situation inique (§II). En tout état de cause, et bien que le juge administratif soit amené à condamner les comportements abusifs de l'administration publique, les sanctions qu'il prononce à son encontre s'avèrent nettement insuffisantes et son rigorisme exacerbé le conduit de nombreuses fois à se montrer que trop protecteur envers la personne publique.

§I. L'appréciation par le juge judiciaire de la rupture du lien de travail

936. La rupture du lien de travail entre un salarié et son employeur, peut émaner de l'un comme de l'autre des protagonistes. Non immuable, le lien contractuel qui les unit peut-être rompu conformément aux textes et à la jurisprudence applicables en la matière.

937. Pour autant, en présence de harcèlement une telle rupture trouve un écho particulier qu'elle intervienne du côté du salarié (A), ou de celui de l'employeur, et ce, alors même que les textes règlementant le harcèlement encadrent de telles pratiques (B).

A. La rupture du lien de travail à l'initiative du salarié en lien avec des agissements de harcèlement

938. Le travailleur, désireux de quitter l'entreprise afin de s'éloigner définitivement de la source de son mal-être, peut décider de rompre unilatéralement le lien l'unissant à son employeur. En pareille situation, il pourra utiliser des procédés relevant de règles spéciales (a), ou avoir recours à une pratique empruntant ses règles au droit commun (b).

a. La prise d'acte et la démission dans un contexte de harcèlement

939. La prise d'acte, mode de rupture du lien de travail exclusivement réservé au salarié et totalement exclu pour l'employeur, - lequel ne peut prendre acte de la rupture du contrat de travail pour quelque cause que ce soit³²⁷⁶ - permet à la victime de harcèlement de rompre de manière unilatérale le contrat de travail. L'employeur qui userait d'un tel procédé, verrait la rupture nécessairement requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse³²⁷⁷. Dès lors que le juge considèrera que les griefs invoqués par le salarié sont fondés, la rupture aura les effets d'un licenciement³²⁷⁸, alors que dans le cas où les faits invoqués par le salarié seraient considérés comme infondés, la rupture produira les effets d'une démission³²⁷⁹. De plus, la prise d'acte ne relève pas, contrairement à la résiliation judiciaire du contrat de travail, du droit commun, mais bien de règles spécifiques, conformément à l'adage, *specialia generalibus derogant*. En effet, la chambre sociale de la Cour de cassation exclut que les dispositions de l'article 1226 du code civil s'appliquent à la prise d'acte, ce qu'elle ne manque pas de rappeler dans une affaire très récente en déclarant que « [l]es modes de rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sont régis par des règles particulières, et emportent des conséquences spécifiques, de sorte que les dispositions de l'article 1226 du code civil ne leur sont pas applicables »³²⁸⁰. En tout état de cause, la particularité première de la prise d'acte est qu'elle met fin au contrat de travail unissant le salarié à son employeur, de sorte qu'en présence d'actes de harcèlement une telle procédure permet rapidement de mettre fin à ce processus destructeur.

940. Or, en 2014, les juges du Quai de l'Horloge sont venus modifier en profondeur la jurisprudence relative à la prise d'acte. Trouvant un fondement juridique d'origine essentiellement prétorienne, c'est le juge qui va amender le dispositif inhérent à la

³²⁷⁶Cass. soc., 25 juin 2003 : n° 01-42.679; TPS 2003, comm. 323., Y. Aubrée, *La prise d'acte de la rupture du contrat de travail* : TPS 2003, chron. 18., D. 2003. 2396, note J. Péliissier ; Dr. soc. 2003. 817, note G. Couturier et J.-E. Ray.

³²⁷⁷Cass. soc., 11 fév. 2004 ; TPS 2004, comm. 108., Cass. soc., 13 janv. 2004 ; TPS 2004, comm. 75, 1er arrêt.

³²⁷⁸Cass. soc., 19 oct. 2004 ; TPS 2005, comm. 1., Cass. soc., 26 janv. 2005 : Juris-Data n° 2005-026604.

³²⁷⁹Cass. soc., 12 oct. 2004 ; TPS 2004, comm. 354.

³²⁸⁰Cass., avis, 3 avr. 2019, n° 19-70.001 ; RDT mai 2019, obs. L. Bento de Carvalho, à paraître ; JCP 2019. 424, obs. D. Corrigan-Carsin ; ibid. 487, note N. Anciaux ; D. 2019. 767.

prise d'acte et affirmer que les manquements reprochés à l'employeur doivent rendre impossible la poursuite du contrat de travail³²⁸¹, tout en exemptant le salarié de tout formalisme au moment de la rupture³²⁸². Dans leurs décisions de 2014, les Hauts magistrats judiciaires ont, suivant toute vraisemblance, souhaité mettre un terme à un courant jurisprudentiel qui avait tendance à justifier la prise d'acte du salarié par la faute, même légère, de l'employeur. Ce n'est donc, qu'« *en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail* »³²⁸³, que la prise d'acte se trouvera justifiée. Ce n'est donc également, qu'à cette condition, que la rupture produira, au bénéfice du salarié, les effets d'un licenciement nul³²⁸⁴. Sur ce point, le juge social confirme récemment que des faits de harcèlement constituent des actes suffisamment graves justifiant la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié victime, laquelle s'analyse en un licenciement nul³²⁸⁵. De plus, la Cour ajoute que les manquements mis en cause ne doivent pas être trop anciens, de sorte que le temps écoulé devient un élément majeur dans l'appréciation par les juges du fond, des faits de l'espèce et, *in fine*, de la faute de l'employeur justifiant une telle rupture. La Cour mue donc la prise d'acte en un procédé ultime, auquel le salarié ne doit avoir recours que dans des cas extrêmes, alors même que d'autres actions, par ailleurs susceptibles d'être engagées, comme celle en exécution du contrat ou en responsabilité de l'employeur, s'avèrent totalement inadaptées dans une relation contractuelle dominée par la subordination d'une partie à l'autre³²⁸⁶. En effet, la Cour a déjà précisé qu'« *il n'entre pas dans les pouvoirs du juge d'ordonner la modification ou la rupture du contrat du travailleur auquel sont imputés des comportements de harcèlement à la demande de salariés, tiers à ce contrat* »³²⁸⁷, induisant de fait, qu'en présence d'actes constitutifs de harcèlement, le salarié ne dispose d'aucune alternative à la prise d'acte de la rupture.

941.Ce changement de cap jurisprudentiel appliqué à un cas de harcèlement, va conduire le juge du Quai de l'Horloge à considérer que « *l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur*

³²⁸¹Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634., D. 2014. 830 ; *ibid.* 1115, obs. P. Lokiec et J. Porta ; Dr. soc. 2014. 397, tribune J.-E. Ray ; *ibid.* 821, étude J. Mouly., F. Géa, *Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire : vers une déconstruction de la jurisprudence ?* SSL 2014, n° 1625, p. 10 ; A. Fabre, *Manquements contractuels de l'employeur : quelles alternatives à la rupture ?* SSL 2014, n° 1640, p. 6 ; F. Dumont, *Réflexions sur la construction jurisprudentielle de la prise d'acte*, RJS 2014. 898 ; G. Auzero, *Lexbase hebdo*, éd. soc., 17 avr. 2014 ; A. Barège, JCP S 2014. 1268 ; J. Mouly, *La prise d'acte : un mode de rupture à préserver*, Dr. soc. 2014. 821.

³²⁸²Cass. soc. 4 avr. 2007, n° 05-42.847, NP - Cass. soc., 16 mai 2012, n° 10-15.238, Bull. civ. V, n° 154 ; RJS 2012. 536, note P.-H. d'Ornano ; D. 2012. 1407 ; *ibid.* 2013. 1026, obs. P. Lokiec et J. Porta.

³²⁸³Cass. soc., 12 juin 2014, nos 13-11.448 et 12-29.063, Bull. V, n° 139 et 140 ; D. 2014. 1628, note L. Driguez ; *ibid.* 2015. 829, obs. J. Porta et P. Lokiec ; Dr. soc. 2015. 206, chron. S. Tournaux ; RDT 2014. 447, étude P. Flores.

³²⁸⁴Cass. soc. 9 déc. 2014, n°13-16.045, *Laks c/ EDF (Sté)*, D. 2015. 18 ; et n° 13-16.731 ; Bull. civ. V, n°279. – Cass. soc. 8 juill. 2015, n°14-13.324, RJS 11/15, n° 697. – Cass. soc. 28 mars 2018, n°16-20.020, RJS 6/18, n°405.

³²⁸⁵CPH Paris, 14 janv. 2021 n°17-07435.

³²⁸⁶A. Fabre, *Manquements contractuels de l'employeur : quelles alternatives à la rupture ?* SSL 2014, n° 1640, p. 6.

³²⁸⁷Cass. soc., 1er juill. 2009, n° 07-44.482, Bull. civ. V, n° 167 ; D. 2009. 2041, obs. S. Maillard ; RDT 2009. 589, obs. P. Adam.

le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements », et de conclure que la cour d'appel qui constatait que la salariée avait été victime d'un harcèlement moral et sexuel dans l'entreprise et « *à laquelle il appartenait d'apprécier si ce manquement avait empêché la poursuite du contrat de travail, a violé les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail* »³²⁸⁸. Dans cette affaire, confirmant le changement de cap pris par la Cour, les juges vont mettre un terme à une forme d'automatisme qu'ils avaient consacré, entre le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et la prise d'acte du salarié³²⁸⁹. Comme d'aucuns le soulignent, un tel changement de jurisprudence en présence de harcèlement fait « *disparaître toute légitimité de plein droit de la prise d'acte par le salarié harcelé, en dépit de la gravité des faits dont il est victime, la Cour consacrer[ant] une indéniab le régression de la protection contre le harcèlement* »³²⁹⁰. En effet, en présence d'une obligation de sécurité, la Cour de cassation avait jusqu'alors instauré une sorte de présomption de manquements suffisamment graves de l'employeur, justifiant une prise d'acte du salarié³²⁹¹. Avec ses décisions de 2014, une telle présomption disparaît, écartant ainsi toute caractéristique automatique entre le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et la justification de la prise d'acte. La Cour semble, *de facto*, considérer que des faits de harcèlement ne sont plus suffisants pour justifier une prise d'acte du salarié. Si les partisans de « *l'ancien régime jurisprudentiel* » privilégient la résiliation conventionnelle, alors même qu'il ressort qu'un quart de ces résiliations sont consécutives à des actes de harcèlement qui auraient dû faire l'objet d'une prise d'acte rendant la rupture imputable à l'employeur³²⁹², il est patent, que le nouveau positionnement des juges marque une certaine inflexion vers moins de sévérité à l'égard dudit l'employeur. De plus, que dire de la notion temporelle prise en compte dans l'appréciation des faits, laquelle semble permettre à l'employeur d'échapper à une rupture du contrat de travail à ses torts exclusifs, par le simple jeu de l'écoulement du temps. Récemment la Chambre sociale³²⁹³ confirme cette analyse en précisant que des faits de harcèlement n'ayant duré que quelques semaines et l'employeur ayant diligenté une enquête et sanctionné l'auteur desdits faits - mettant fin théoriquement au harcèlement -, permettait la poursuite du contrat de travail par le salarié. Or, l'on sait qu'il ne suffit pas qu'une enquête soit diligentée par l'employeur pour que tout agissement de harcèlement cesse nécessairement.

³²⁸⁸ Cass. soc., 11 mars 2015, n° 13-18.603, publié au Bulletin ; D. 2015. 688.

³²⁸⁹ Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, Bull. civ. V, n° 219 ; D. 2005. 2565, obs. E. Chevrier, note A. Bugada ; *ibid.* 2006. 29, obs. Centre de recherche en droit social de l'IETL, Université Lumière Lyon 2 ; Dr. soc. 2005. 971, note J. Savatier. – Cass. soc., 14 oct. 2009, n° 08-42.878, Bull. civ. V, n° 221 ; D. 2009. 2556 ; *ibid.* 2010. 672, obs. O. Leclerc, E. Peskine, J. Porta, L. Camaji, A. Fabre, I. OdoulAsorey, T. Pasquier et G. Borenfreund ; RDT 2009. 712, obs. J. Péliissier ; *ibid.* 2010. 30, obs. M. Vericel.

³²⁹⁰ J. Mouly, *La nouvelle jurisprudence sur la prise d'acte à l'épreuve du harcèlement moral ou sexuel*, Dr. Soc. 2015 p.384.

³²⁹¹ Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, Bull. civ. V, n° 219 ; D. 2005. 2565, obs. E. Chevrier, note A. Bugada ; *ibid.* 2006. 29, obs. Centre de recherche en droit social de l'IETL, Université Lumière Lyon 2 ; Dr. soc. 2005. 971, note J. Savatier., V. aussi, Cass. soc., 14 oct. 2009, n° 08-42.878, Bull. civ. V, n° 221 ; D. 2009. 2556 ; *ibid.* 2010. 672, obs.. Leclerc, E. Peskine, J. Porta, L. Camaji, A. Fabre, I. OdoulAsorey, T. Pasquier et G. Borenfreund ; RDT 2009. 712, obs. J. Péliissier ; *ibid.* 2010. 30, obs. M. Vericel .

³²⁹² Cour de cass. Rapport public, Doc. fr., oct. 2012 ; JCP S 2012. Actu. 511.

³²⁹³ Cass. soc. 19 juin 2019, n°17-31.182.

D'autant qu'avec la disparition de l'obligation de sécurité de résultat, la situation se complexifie sensiblement pour le salarié, du fait notamment que le manquement fautif de l'employeur à ses obligations, ne résulte plus de la seule survenance des faits harcelants, mais de l'absence ou de l'insuffisance des mesures préventives lui incombant. Il appert donc que le débat judiciaire sur la prise d'acte reposera désormais sur la nature des mesures prises par l'employeur en vue de faire cesser le harcèlement subi par le salarié, ce dernier devant préalablement l'informer s'il veut voir sa prise d'acte justifiée.

942. Par ailleurs, la victime d'agissements de harcèlement préférera bien souvent « abandonner » sa condition en vue de mettre un terme aux pratiques harcelantes dont elle fait l'objet. La démission, laquelle aboutit à une rupture unilatérale par le salarié du contrat de travail qui l'unissait à son employeur, est expressément envisagée dans le cas du contrat à durée indéterminée et est, en cela, consacrée par le code du travail en son article L. 1231-1, qui énonce, que « *[ce type de] contrat peut être rompu à l'initiative (...) du salarié (...)* ». Pour autant, la démission doit, suivant le Cour de cassation présenter la manifestation d'une volonté claire et non équivoque de rompre le contrat de travail³²⁹⁴, ce qui induit que le salarié démissionnaire n'ait pas été influencé dans son choix ou contraint. C'est pourquoi les juges sont très soucieux et attentifs à l'existence d'une volonté réelle, sérieuse et certaine du salarié de mettre fin au contrat qui le lie à son employeur. En présence de harcèlement, l'intégrité de la volonté du salarié peut laisser les juges dubitatifs³²⁹⁵. La Chambre sociale condamnera ainsi toute appréciation judiciaire imputant au salarié la rupture de son contrat de travail, alors qu'il n'a pas manifesté sa volonté de démissionner³²⁹⁶, et considérera qu'en cas de doute sur la réelle intention du salarié de démissionner, celle-ci apparaîtra équivoque et la qualification de démission sera écartée³²⁹⁷. En effet, l'intégrité de la démission supposant que le salarié ait pris sa décision en toute indépendance d'esprit, et ait agi en dehors de toutes formes de contrainte de la part de son employeur, induit inévitablement que le salarié n'ait pas subi de violence morale de la part de ce dernier, ce qui, en pareil cas, caractériserait un vice du consentement³²⁹⁸. Tel sera le cas, lorsque la démission du salarié « *avait été provoquée par l'attitude préalable de son employeur, qui avait exercé [sur lui] une pression morale de nature à le déstabiliser* »³²⁹⁹. En présence de harcèlement, une démission ne pourra valablement être considérée comme constituant la volonté du salarié de résilier son contrat de travail, en particulier lorsqu'une telle décision découle de l'attitude désobligeante et agressive de son

³²⁹⁴Cass. soc., 5 nov. 1987, n° 84-45.098. – Cass. soc., 9 mai 2007, quatre arrêts de principe ; Bull. civ. V, n° 70. – Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-21.874.

³²⁹⁵Cass. soc., 18 janv. 2012, n° 10-19.883 ; JCP S 2012, 1196, note C. Leborgne.

³²⁹⁶Cass. soc., 30 mai 2000 ; Dr. soc. 2000, p. 785, obs. G. Couturier ; D. 2000, jurispr. p. 805, note J. Mouly., Cass. soc., 6 fév. 2002 : JurisData n° 2002-013046., Cass. soc., 21 mai 2002 : JurisData n° 2002-014616, affirmant « *qu'à défaut de démission du salarié, il était impossible de lui imputer la responsabilité de la rupture du contrat de travail* ».

³²⁹⁷V. Cass. soc., 6 fév. 2002, n° 99-46.132., Cass. soc., 10 juill. 2002, n°00-45.566.

³²⁹⁸Cass. soc., 13 nov. 1986 : Bull. civ. V, n° 520., Cass. soc., 5 mars 1987, n° 84-43.181., Cass. soc., 30 oct. 2007 : Bull. civ. V, n° 177.

³²⁹⁹Cass. soc., 19 oct. 2005, n° 04-42.902., Cass. soc., 8 mars 2006, n° 04-40.259., Cass. soc., 5 juin 2008 : JurisData n° 2008-044377., Cass. soc., 26 mai 2010 : JurisData n° 2010-007392.

employeur³³⁰⁰, ou bien lorsqu'elle résulte de brimades ou de mesures vexatoires de l'employeur³³⁰¹, ou encore lorsqu'elle est consécutive à la décision intervenant quasiment concomitamment d'infliger de multiples sanctions disciplinaires injustifiées à l'encontre du salarié³³⁰². C'est pourquoi, le salarié pourra solliciter du juge la requalification de la démission en licenciement illicite³³⁰³, ou en prise d'acte, produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse³³⁰⁴.

943. Néanmoins, et conformément aux dispositions contenues au sein de l'article 1353 du Code civil, il appartient normalement au salarié de prouver que sa décision de démissionner a été prise sous la contrainte de son employeur³³⁰⁵. Or, et alors même que l'on se trouve présence d'actes de harcèlement, le régime probatoire de droit commun prévu au sein du code du travail³³⁰⁶, trouve ici à s'appliquer. Aussi, la charge de la preuve de la réalité des actes par lesquels l'employeur a exercé sur le salarié une contrainte, mais aussi le caractère déterminant desdits actes sur la décision de rompre le contrat de travail, s'avère, pour le salarié victime de harcèlement, quasiment impossible à établir. Pour autant, dans le cas où il tenterait de prouver l'illicéité de son départ, le salarié doit s'attacher à démontrer que les faits de harcèlement moral sont établis et qu'ils ont vicié sa volonté et ont ainsi eu un caractère déterminant dans sa prise de décision, les juges du fond opérant ici une appréciation *in concreto* des faits de l'espèce³³⁰⁷. En tout état de cause, dans le cas où le harcèlement ne serait pas établi faute d'éléments probants suffisants, il est certain que la démission plonge le salarié dans une situation économique catastrophique, notamment du fait de l'impossibilité pour lui de prétendre à une quelconque indemnité en raison de la perte volontaire de son emploi. En sus, il ne peut également bénéficier, sauf rares exceptions, de l'allocation chômage ou de tous les droits générés par un licenciement.

b. La résiliation judiciaire du contrat de travail

944. Le salarié qui entend mettre un terme à la souffrance générée par le harcèlement subi dans son cadre professionnel, peut avoir recours à un procédé empruntant ses règles au droit commun, la résiliation judiciaire. En effet, la résiliation judiciaire est fondée sur les dispositions de l'article 1184 du code civil et permet au salarié de

³³⁰⁰Cass. soc., 30 janv. 1991, n° 87-45.845., Cass. soc. 30 mars 2011, n° 09-43.123.

³³⁰¹CA Versailles, 19 oct. 1994 : RJS 1995, n° 91., Cass. soc., 1er oct. 1996 : JurisData n° 1996-003652., Cass. soc., 29 oct. 1996 : JurisData n° 1996-004201., Cass. soc., 20 déc. 2006, n° 05-43.548., Cass. soc., 26 mai 2010 : JurisData n° 2010-007394., Rapp. Cass. soc., 9 juill. 2003, n° 99-42.669.

³³⁰²Cass. soc., 4 juin 2009, n° 07-45.239., Cass. soc., 20 oct. 2009 : JurisData n° 2009-050113.

³³⁰³CA Paris, 2 mars 2017, RG n°15/08373.

³³⁰⁴CA Toulouse, 28 sept. 2018, RG n°17/01581 ; Cass. soc. 9 mai 2007 n°05-41.324, 05-41.325 ; Cass. soc. 19 déc. 2007 n°06-42.550.

³³⁰⁵Cass. soc., 22 juin 1988, n° 85-42-200., Cass. soc., 13 déc. 1995, n° 92-43.221., Cass. soc., 3 juin 1997, n° 94-42.628., Cass. soc., 7 oct. 1997, n° 94-44.168 et n° 95-40.717., Cass. soc., 16 juin 1999, n° 97-41.883.

³³⁰⁶C. trav. art. L. 1154-1 et s.

³³⁰⁷Cass. soc. 29 janv. 2008, n°06-41.336, JCP S 2008. 1284, note A. et R. Siri.

demander au juge de prononcer la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur lorsqu'il a manqué à une de ses obligations. Tout comme la prise d'acte, la demande de résiliation judiciaire repose sur des griefs invoqués à l'encontre de l'employeur et nécessite l'intervention du juge.

945. Néanmoins, lors de la saisine du juge en vue du prononcé d'une résiliation judiciaire, ce dernier doit statuer sur les manquements de l'employeur et déterminer s'ils sont d'une gravité suffisante, alors que lors de la prise d'acte, il doit seulement se prononcer sur les effets de celle-ci. Ainsi, la Cour de cassation considère que l'action en résiliation judiciaire mute en prise d'acte, lorsque le salarié décide de ne plus poursuivre la relation de travail³³⁰⁸. Depuis 1999, l'employeur disposant du droit de résilier unilatéralement un contrat de travail à durée indéterminée par la voie du licenciement, n'est pas recevable, hors les cas où la loi en dispose autrement, à demander la résiliation judiciaire dudit contrat³³⁰⁹. Une telle interdiction s'étend à la demande reconventionnelle que l'employeur pourrait formuler³³¹⁰, la Cour de cassation allant jusqu'à considérer que le fait pour un employeur de saisir le juge d'une demande de résiliation judiciaire, constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse³³¹¹. La résiliation judiciaire du contrat de travail à l'initiative du salarié n'est pas réservée aux seules hypothèses de faute grave commise par l'employeur³³¹², étant entendu néanmoins, que l'inexécution par l'employeur de ses obligations doit être d'une gravité suffisante, laquelle sera appréciée par les juges du fond³³¹³. De fait, la résiliation judiciaire du contrat de travail, prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur, produit généralement les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse³³¹⁴, et, en présence de harcèlement ceux d'un licenciement nul. A contrario, dans le cas où les faits invoqués par le salarié ne sont pas établis et qu'il a cessé de travailler, la rupture est imputable à ce dernier suivant une décision non dénuée d'ambiguïtés³³¹⁵ et avec les conséquences préjudiciables que cela peut induire pour lui. Les manquements invoqués au soutien de la demande de résiliation judiciaire sont appréciés par le juge du fond au jour où il statue³³¹⁶, de sorte que dans le cas où à cette date le contrat de travail a pris fin, par démission, la demande de résiliation est déclarée sans objet³³¹⁷. C'est pourquoi, le salarié ayant formé une telle demande devant le juge, doit continuer à exécuter son travail et à percevoir la rémunération correspondante, le contrat de travail étant considéré comme rompu à la date du

³³⁰⁸Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 06-44.873.

³³⁰⁹Cass. soc., 9 mars 1999 ; TPS 1999, comm. 18 ; Dr. soc. 1999, p. 526, note A. Mazeaud., Cass. soc., 15 janv. 2002 : Juris-Data n° 2002-012523 ; TPS 2002, comm. 143., Cass. soc., 17 déc. 2003 ; TPS 2004, comm. 42., Cass. soc., 13 mars 2001 ; RJS 2001, n° 596 ; JCP E 2001, p. 1286, note C. Puigelier.

³³¹⁰Cass. soc., 29 juin 2005 ; JCP S 2005, 1421 ; RJS 2005, n° 961. – Cass. soc., 3 nov. 2005 : RJS 2006, n° 39 ;

³³¹¹Cass. soc., 5 juill. 2005 ; RJS 2005, n° 971.

³³¹²Cass. soc., 22 oct. 1997 ; TPS 1997, comm. 312.

³³¹³Cass. soc., 15 mars 2005 ; TPS 2005, comm. 141. – Cass. soc., 15 mars 2005 : Juris-Data n° 2005-027588. – Cass. soc., 22 mars 2006 : RJS 2006, n° 722.

³³¹⁴Cass. soc., 17 mars 1998 : Juris-Data n° 1998-001226 ; TPS 1998, comm. 199. – Cass. soc., 20 janv. 1998 ; JCP E 1998, p. 662.

³³¹⁵Cass. soc., 19 oct. 2004 : RJS 2005, n° 34.

³³¹⁶Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12-24.951 ; JCP S 2014, 1236, note H. Guyot.

³³¹⁷Cass. soc., 30 avr. 2014, n° 13-10.772 ; JCP S 2014, 1253, note D. Chenu.

prononcé de la décision juridictionnelle³³¹⁸. Après avoir longtemps admis ce mode de rupture au profit des représentants du personnel, la Cour de cassation, dans sa décision *Perrier*³³¹⁹, va interdire « à l'employeur de poursuivre par d'autres moyens la résiliation du contrat de travail », la haute juridiction prohibant l'utilisation de la résiliation judiciaire comme mode de rupture du contrat de travail des salariés protégés. Aussi, dès lors que ce dernier sollicite la résiliation judiciaire du contrat de travail, il commet un délit d'entrave³³²⁰.

946.Par ailleurs, et afin que la résiliation judiciaire du contrat de travail soit jugée légale, il convient que le manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles présente une gravité suffisante justifiant une résiliation judiciaire du contrat. En effet, depuis 2014, le succès d'une telle demande est soumis à l'existence d'un manquement « *suffisamment grave empêchant la poursuite du contrat de travail* »³³²¹. Pour déterminer si une telle gravité ressort des faits de l'espèce, les juges du fond sont seuls souverains pour en connaître³³²². Un tel manquement peut résulter du non-respect par l'employeur, de son obligation d'exécution de bonne foi du contrat, dès lors qu'il place le salarié dans une situation rendant impossible la poursuite de son travail³³²³. Il peut également naître, de la commission d'actes de harcèlement, ayant conduit le salarié victime à solliciter la résiliation judiciaire de son contrat³³²⁴. Il est certain, que l'employeur est « *directement engagé par les agissements d'un cadre titulaire d'une délégation de pouvoirs et assurant sa représentation à l'égard du personnel placé sous ses ordres* »³³²⁵, et que le manquement du cadre placé sous ses ordres, dès lors qu'il présente une gravité suffisante, peut justifier la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur. De même, « *l'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés* »³³²⁶, conformément à l'existence « *d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral et (...) l'absence de faute de sa part ne saurait dès lors l'exonérer de sa responsabilité* »³³²⁷. Or, dans cette affaire « *avant la saisine du conseil de prud'hommes, [ledit] employeur avait entrepris de remédier à la situation dont se plaignait la salariée et avait en définitive licencié pour faute grave la personne auteur du harcèlement* »³³²⁸, de sorte que le juge du fond, « *a pu en déduire que l'employeur n'avait pas méconnu les obligations que l'article L. 122-51 du Code du*

³³¹⁸Cass. soc., 24 avr. 2013, n° 11-28.629 ; JCP S 2013, 1294, note F. Dumont. – Cass. soc., 21 janv. 2014, n° 12-28.237 ; JCP S 2014, 1237, note P.-H. D'Ornano.

³³¹⁹Cass. Ch. mixte 21 juin 1974, concl. A. Touffait, D. 1974. 593, J. C. p. 1974. II. 17801, Dr. soc. 1974. 454 ; H. Sinay, *Un tournant du droit du travail : les arrêts Perrier*, D. 1974, Chron. 237 ; R. Latournerie, *L'interprétation des textes assurant la protection des représentants du personnel dans les entreprises*, D. 1975, Chron. 103.

³³²⁰Cass. ass. plén. 28 janv. 1983, D. 1983. 269, concl. J. Cabannes.

³³²¹Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634 ; JCP S 2014, 1302, note F. Dumont.

³³²²Cass. soc., 15 mars 2005 et n° 2005-027588 ; Bull. civ. 2005, V, n° 90 et n° 91 ; RJS 2005, n° 625.

³³²³Cass. soc., 10 mai 2006 ; JCP S 2006, 1727, note B. Bossu ; Dr. soc. 2006, p. 803, note J. Savatier.

³³²⁴Cass. soc., 22 mars 2006 ; RJS 2006, n° 722.

³³²⁵Cass. soc., 15 mars 2000 ; RJS 2000, n° 626.

³³²⁶Cass. soc., 10 mai 2001 ; Bull. civ. 2001, V, n° 158 ; RJS 2001, n° 989.

³³²⁷Cass. soc., 21 juin 2006 ; JCP S 2006, 1566, note C. Leborgne-Ingelaere ; RJS 2006, n° 916.

³³²⁸Cass. soc., 22 mars 2006, prec.

travail met à sa charge, ni manqué à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail »³³²⁹. Aussi, et dès lors que l'employeur a remédié, en amont, à l'état de fait dont se plaignait la victime, elle n'a plus de motif légitime de saisir le juge et la demande de résiliation judiciaire est dépourvue d'objet. Si la résiliation judiciaire et la prise d'acte, présentent juridiquement des différences notables, elles produisent néanmoins des effets identiques, à savoir, en présence de griefs retenus à l'encontre de l'employeur, justifiés par des faits suffisamment graves³³³⁰, ou d'une gravité suffisante³³³¹, elles auront les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. De plus, lorsque le salarié a engagé une action tendant à l'exécution, par l'employeur, de ses obligations contractuelles, il ne peut prendre acte de la rupture de son contrat en raison des faits dont il a saisi le juge³³³², conformément au principe suivant lequel, le salarié ne peut demander l'exécution de son contrat alors même qu'il le considère comme rompu. Néanmoins, la Chambre sociale de la Cour de cassation a récemment admis qu'une action en résiliation judiciaire de son contrat de travail formée par un salarié pouvait se cumuler avec l'intervention d'une organisation syndicale dans le cadre d'une action en substitution. Ici et alors même que les juridictions du fond avaient considéré que les demandes émanant du syndicat et du salarié portant sur un même motif – harcèlement moral – devaient être rejetées, la Cour a affirmé que « [n]i le principe de l'autorité de la chose jugée, ni celui de l'unicité de l'instance³³³³ ne font obstacle à ce que, suite à un jugement rendu par la juridiction prud'homale sur le fondement de l'article L. 2313-2 du code du travail³³³⁴, dont l'objet est de faire ordonner les mesures propres à faire cesser une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles, le salarié intéressé engage ultérieurement une action au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail »³³³⁵. De sorte que le salarié n'est pas privé de la possibilité d'intenter une action, ultérieurement à celle de l'organisation syndicale, dès lors que la chose demandée n'est pas identique.

947. On note cependant que la principale difficulté inhérente à ce mode de rupture, lorsque le salarié est confronté à des actes de harcèlement, réside essentiellement dans la nécessité, voire l'obligation qu'il a de poursuivre l'exécution de son contrat de travail. Cela induit, de sa part, sa présence physique dans un lieu hostile où demeure son bourreau, auteur des faits, avec bien souvent l'obligation de continuer à échanger et à travailler en continu avec lui. Ce point est d'autant plus sensible, voire quelquefois dangereux pour le salarié harcelé, que la résiliation judiciaire du contrat de travail ne prendra effet, qu'à la date de la décision judiciaire la

³³²⁹ *Ibid.*

³³³⁰ V. pour ex. prise d'acte, Cass. soc., 19 janv. 2005 ; Bull. civ. 2005, V, n° 12.

³³³¹ V. pour ex. résiliation judiciaire, Cass. soc., 15 mars 2005 : Juris-Data n° 2005-027589 et n° 2005-027588 ; Bull. civ. 2005, V, n° 90 et n° 91 ; RJS 2005, n° 625.

³³³² Cass. soc., 8 juill. 2003 : Juris-Data n° 2003-020103 ; Bull. civ. 2003, V, n° 225 ; Dr. soc. 2003, p. 826, note G. Couturier et E. Ray ; RJS 2003, n° 1129.

³³³³ Principe abrogé par le Décret n°2016-660 du 20 mai 2016, *relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail*, art. 8. JO n°0120 du 25 mai 2016.

³³³⁴ Modifié par l'ordonnance n°2017-1386, du 22 sept. 2017.

³³³⁵ Cass. soc. 8 sept. 2021 n°20-14.011.

prononçant³³³⁶, de sorte qu'une longue période peut s'écouler, entre la saisine du juge et le prononcé de la mesure. Le télétravail peut-il alors constituer, dans le cas d'une obligation pour le salarié de maintenir un lien avec son employeur, la solution idoine ?

948. Mis en lumière en raison de l'actuelle crise sanitaire de la covid-19, le télétravail s'est révélé être un mode d'organisation plébiscité par nombre de salariés et ouvre la voie à de nouvelles perspectives de travail, ainsi qu'à un nouveau mode de fonctionnement, - qu'il s'agisse du secteur privé ou du secteur public -. Or, s'il permet d'accorder au salarié, ou à l'agent, davantage de souplesses dans son mode de fonctionnement, la question du télétravail n'est pas sans générer d'autres problématiques connexes, dès lors que se présentent des cas de harcèlement. Règlementé dans le secteur privé par la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012³³³⁷ créant les articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du code du travail, - lesquels définissent et encadrent le télétravail -, on doit la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012³³³⁸ la détermination, en droit de la fonction publique, du principe suivant lequel « *les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail* ». Le récent décret du 11 février 2016³³³⁹, est venu organiser la mise en œuvre de ce droit au sein de la fonction publique et au sein de la magistrature. Or, ce mode de travail n'est pas sans poser certains problèmes au salarié ou à l'agent, qui, victime de harcèlement, souhaite fournir au juge les preuves de ce qu'il invoque. Dans une récente affaire³³⁴⁰, la chambre criminelle de la Cour de cassation a notamment mis en exergue le déficit prégnant d'éléments objectifs dont dispose le salarié, lorsque isolé chez lui, il ne peut prouver, par un élément extérieur quelconque, les faits qu'il invoque. S'il est établi que l'exercice par l'employeur de son pouvoir de direction, ne peut en lui-même constituer un harcèlement³³⁴¹, le comportement d'un supérieur en excédant les limites admissibles et qui sera alors caractérisé d'« *abusif* » ou d'« *inadapté* »³³⁴², sera possiblement constitutif de harcèlement. En pareille circonstance et lorsque le travail est exercé en présentiel, le salarié ou l'agent victime peut, quelques fois, recueillir des témoignages ou des éléments factuels en lien avec un comportement inapproprié de l'employeur, visible

³³³⁶Cass. soc. 11 janv. 2007, n°05-40.626, D. 2007. AJ 307., V. aussi Cass. soc. 21 sept. 2017, n°16-10.346.

³³³⁷Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 *relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives*, art. 46, JO n°0071 du 23 mars 2012.

³³³⁸Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 *relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique*, art. 133, JO n°0062 du 13 mars 2012.

³³³⁹Décret n° 2016-151 du 11 fév. 2016 *relatif aux conditions et modalités de mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature*, JO n°0036 du 12 fév. 2016.

³³⁴⁰Cass. crim. 19 fév. 2019, n° 18-83.268, comm. A. Cerf-Hollende RSC 2019 p. 411.

³³⁴¹V. par ex. Cass. crim. 13 nov. 2018, n° 18-80.374, Dr. pénal 2019. Comm. 22, obs. P. Conte ; Cass. crim. 28 nov. 2017, n° 16-84.435, Dr. soc. 2018. 187, étude R. Salomon ; Dr. soc. 2017. 187, obs. R. Salomon.

³³⁴²Cass. crim. 27 mai 2015 n° 14-81.489, D. 2015. 2465, obs. G. Roujou de Boubée, T. Garé, C. Ginestet, M.-H. Gozzi et S. Mirabail ; Dr. soc. 2016. 34, chron. R. Salomon ; Cass. crim. 30 mars 2016, n° 14-83.428 ; Cass. crim. 19 juin 2018, n° 17-82.649.

de tout un chacun. Or, en télétravail les choses sont sensiblement différentes. Dans cette affaire, c'est le positionnement même en télétravail qui conduit la Cour de cassation à sanctionner la décision rendue par les juges du fond, lesquels n'ont pas tenu compte du fait que les « *agissements se déroulaient à huis clos, la salariée ne pouvant que subir sans témoin les assiduités de son employeur* »³³⁴³ et qu'il convenait de tenir compte de cette situation particulière. D'autant que la salariée avait été isolée de ses collègues à la demande de son employeur, en totale contradiction avec sa fiche de poste. Enfin, il semble que la réglementation relative au télétravail, ne soit pas en adéquation avec les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité. Il apparaît ainsi impossible pour l'employeur d'identifier avec précision les risques présents au sein du domicile du travailleur, de les prévenir et ainsi de fixer des règles d'hygiène et de sécurité appropriées dans un règlement intérieur. Un tel écueil remet d'ailleurs en cause, les fondements même de la jurisprudence rendue en matière d'obligation de sécurité. Ainsi, appliquer les règles sécuritaires telles que définies par les textes, révèle, en présence de télétravail certaines incohérences et obsolescences³³⁴⁴. Ce dernier, bien que présentant certains avantages, ne semble donc pas, en présence de harcèlement professionnel, constituer une issue totalement satisfaisante, lorsque le salarié est tenu de proroger, même artificiellement, une relation de travail avec son harceleur. De plus et comme d'aucuns le soulignent, les nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC), sont potentiellement pourvoyeuses de harcèlement et constituent « *de puissants vecteurs de harcèlement moral* »³³⁴⁵. En effet, la frontière entre vie privée et vie professionnelle se faisant également plus ténue, le télétravail pourra être le terrain fertile de fréquentes dérives du pouvoir de direction, comme l'envoi par l'employeur de nombreux courriels aux fins d'inviter le salarié à accélérer son rythme de travail³³⁴⁶. En ce sens est d'ailleurs apparu un droit récent « *le droit à la déconnexion* » consacré par la loi Travail³³⁴⁷, l'utilisation des outils numériques en dehors du temps de travail étant susceptible de générer des RPS, comme le stress ou le burn-out. L'usage des technologies de l'information et de la communication (TIC) est donc susceptible de générer des pratiques déviantes. Il en sera ainsi, d'un collègue de travail utilisant la messagerie électronique pour tenir des propos à caractère sexuel auprès de salariées en dehors du temps et du lieu du travail³³⁴⁸. Pour autant, plaçant le salarié loin de l'auteur des faits, il se peut que le télétravail apporte malgré tout, et à tout le moins, un peu de répit à la victime dans la déferlante de propos ou de gestes confinants au harcèlement. Il se peut également, que n'ayant plus la possibilité de procéder aux actes de harcèlement en présentiel, l'auteur de tels faits soit tenté de les réaliser par écrit, et ainsi fournir à la victime des éléments de preuves plus prégnants. Aussi et bien que souffrant de nombreux manques et écueils, le télétravail peut constituer une mesure alternative fournissant

³³⁴³Cass. crim. 19 fév. 2019, prec.

³³⁴⁴B. Sourbès, A. Probst, *Controverse : Faut-il une « autre » réforme du télétravail ?* Rev. trav. 2020. 514.

³³⁴⁵C. Leborgne-Ingelaere, *Le harcèlement via les TIC dans les relations de travail*, JT 2020, n°228, p.21.

³³⁴⁶Cass. soc. 23 mars 2011, n° 08-45.140.

³³⁴⁷Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, JO du 9, art. 55 ; C. trav., art. L. 2242-17 ; JA 2017, n° 552, p. 26, étude T. Giraud ; JA 2016, n° 544, p. 7, obs. D. Castel.

³³⁴⁸Cass. soc. 19 oct. 2011, n° 09-72.672, D. 2011. 2661 ; ibid. 2012. 901, obs. P. Lokiec et J. Porta.

a minima, jusqu'au prononcé d'une décision administrative ou judiciaire, une issue provisoire à la victime.

949. Un autre mode de rupture existe relevant cette fois de l'employeur même, mais qui, dans un contexte de harcèlement, peut faire l'objet de requalifications judiciaires du fait de son caractère potentiellement abusif.

B. La rupture du lien de travail à l'initiative de l'employeur dans un contexte de harcèlement : la remise en cause potentielle du licenciement

950. En présence de harcèlement, le principal mode de licenciement qui sera usité par l'employeur sera celui pour motif personnel. Le salarié jouissant en la matière d'un encadrement législatif quant à l'usage d'une telle procédure (a), va bénéficier, en cas de harcèlement, de protections supplémentaires rendant encore plus contraignant un licenciement pour motif personnel, le juge du travail étant particulièrement soucieux d'éviter toute dérive dans un tel contexte (b).

a. Les textes protecteurs du salarié confronté au licenciement pour motif personnel

951. Au sein des normes européennes, on compte peu de textes spécifiques à la rupture du contrat de travail, en particulier au sein de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH), laquelle ne comporte aucune disposition en la matière. Ce texte contient davantage de normes de portée générale qui peuvent néanmoins être invoquées à l'occasion de litiges inhérents à un licenciement, telles que la règle relative au droit à un procès équitable³³⁴⁹. Partie intégrante des sources normatives ayant imprégné le droit français, ce *corpus* de textes et de règles de portée générale, vient de manière induite, assurer une forme de garantie au travailleur potentiellement en proie avec un licenciement.

952. La Charte sociale européenne, en son article 24 précise qu'« [e]n vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître : a. Le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ; b. le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée. A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial énonce des droits et principes que chaque État membre s'engage à respecter. »³³⁵⁰. Cet acte pose les fondements de règles protectrices à destination de travailleurs confrontés à un

³³⁴⁹ CEDH, art. 6.

³³⁵⁰ CSE, 18 oct. 1961, rev. 3 mai 1996.

licenciement. D'autant, que la Haute juridiction administrative est allée jusqu'à reconnaître un effet direct aux dispositions contenues dans cet article. En effet, et alors que les juges du Palais Royal avaient refusé à certaines dispositions de la Charte toute applicabilité directe au profit d'un justiciable³³⁵¹, le Conseil d'État décide en 2014, que les dispositions de l'article 24, « *dont l'objet n'est pas de régir exclusivement les relations entre les États et qui ne requièrent l'intervention d'aucun acte complémentaire pour produire des effets à l'égard des particuliers, peuvent être invoquées utilement par [le requérant] pour contester la légalité [...] de la décision attaquée* »³³⁵².

953.Par ailleurs le Traité sur le Fonctionnement de l'Union européenne³³⁵³, précise, s'agissant des « *politiques et actions internes de l'Union* »³³⁵⁴, qu'« *en vue de réaliser les objectifs visés à l'article 151, l'Union soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants : (...) la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail* »³³⁵⁵. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne³³⁵⁶, contient également un certain nombre de principes généraux protecteurs du travailleur dont celui de non-discrimination³³⁵⁷, celui relatif à la protection de la maternité contre le licenciement³³⁵⁸, ainsi que le principe en vertu duquel « *tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales* »³³⁵⁹. Enfin, quelques directives envisagent des dispositions éparées, en lien avec la résiliation du contrat de travail pour motif personnel³³⁶⁰. Cet ensemble de règles et de textes, ont, en tout état de cause, influencé le droit interne et forgé les principes directeurs du droit au procès, directement applicables au recours formés contre le licenciement d'un salarié.

954.Comme le souligne Madame Maud Beckers, s'agissant du harcèlement sexuel, « *[o]n sait qu'une femme sur 5 est victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail mais on dit moins que 40 % de celles qui parlent subissent des représailles professionnelles.* »³³⁶¹. A ce titre, elle déclarait au sujet des dispositions initialement édictées par les ordonnances du 22 septembre 2017³³⁶², et plus particulièrement s'agissant de celles contenues au sein de l'article L. 1235-3-2 initialement rédigé et soumettant à barème les salariées ayant quitté l'entreprise par le biais de prises

³³⁵¹CE, 23 déc. 2010, n° 335538, AJDA 2011.463, concl. C. Landais.

³³⁵²CE, 10 fév. 2014, M. B. n° 358992, mentionné au Lebon ; AJDA 2014. 380.

³³⁵³TFUE, 25 mars 57, version consolidée, JOUE 9 mai 2008, C115/47.

³³⁵⁴TFUE, prec. part. 3, p. 13.

³³⁵⁵TFUE, art. 153.

³³⁵⁶Charte des droits fondamentaux de l'UE, 2000/C, 7 déc. 2000, JOCE 18 déc. 2000C364/1.

³³⁵⁷Charte des droits fondamentaux de l'UE, prec. art. 21.

³³⁵⁸Charte des droits fondamentaux de l'UE, prec. art. 33.

³³⁵⁹Charte des droits fondamentaux de l'UE, prec. art. 30.

³³⁶⁰Directive 92/85, 19 oct. 1992, *concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail*, art. 10.

³³⁶¹M. Beckers, N. Chaignot Delage, *Le harcèlement sexuel dans les relations de travail, quels moyens pour quelles spécificités ?* RDT 2018 p. 12.

³³⁶²Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 *relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail*, prec.

d'acte, que « *selon l'AVFT, 40 % des dossiers de l'association concernent des dossiers où les salariées ont été contraintes de prendre l'initiative de la rupture pour s'extirper de la relation harcelante et de l'absence de protection de l'employeur...* ». Or, parmi les représailles possibles se trouve celle la plus irréversible de toutes, le licenciement. Le mode de licenciement qui sera usité par l'employeur désireux de se « débarrasser » d'un salarié gênant, sera celui pour motif personnel, lequel devra être « *justifié par une cause réelle et sérieuse* »³³⁶³. On doit à la loi du 13 juillet 1973, l'introduction de cette obligation au sein des règles énoncées par le code du travail. Néanmoins, se contentant de préciser que l'employeur doit « *énoncer la ou les causes réelles et sérieuses du licenciement* »³³⁶⁴, les dispositions de ce texte, comme celles des textes subséquents, sont restées silencieuses sur la signification et le contenu de cette notion. C'est le juge et la doctrine qui ont ainsi défini les contours de la notion de « *cause réelle et sérieuse* », en précisant, s'agissant notamment de la « *réalité* » de la cause, qu'il doit s'agir d'une cause existante, objective et exacte. Les juges du fond ont pour tâche de vérifier le vrai motif du licenciement³³⁶⁵, de sorte qu'a été admis que « *la cause est réelle si elle présente un caractère d'objectivité, ce qui exclut les préjugés et les convenances personnelles* »³³⁶⁶ doit être « *indépendante de la bonne ou mauvaise humeur de l'employeur* »³³⁶⁷. La cause doit également être exacte, les faits reprochés devant constituer la véritable raison du licenciement. Quant à son caractère sérieux, il renvoi à « *une cause revêtant une certaine gravité qui rend impossible, sans dommages pour l'entreprise, la continuation du travail et qui rend nécessaire le licenciement* »³³⁶⁸. Ainsi, la cause sera considérée comme sérieuse, dès lors que le motif invoqué revêtira une certaine gravité, laquelle doit remettre en cause la poursuite de la relation de travail. De fait, constituera une éventuelle cause réelle et sérieuse de licenciement, une insuffisance professionnelle ou la mésentente entre salariés reposant sur des éléments objectifs, précis et imputables au salarié, ou encore un refus d'obéissance, de même que le manquement à l'obligation de loyauté³³⁶⁹, ou bien la commission de manœuvres dolosives³³⁷⁰.

955.A contrario, ne sauraient justifier un licenciement, des motifs considérés comme discriminatoires³³⁷¹, un licenciement fondé sur la situation de famille du salarié, ou basé sur ses opinions politiques³³⁷². Il en ira de même d'un licenciement fondé sur

³³⁶³C. trav., art. L. 1232-1.

³³⁶⁴Loi n°73-680 du 13 juill. 1973 de modification du code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat à durée indéterminée, JO 18 juill. 1973, p. 7764.

³³⁶⁵Cass. soc., 26 mai 1998, n° 96-41.062 : Bull. civ. V, n° 276., Cass. soc., 23 oct. 1991, n° 88-44.099 ; Bull. civ. V, n° 427.

³³⁶⁶JOAN 23 mai 1973, p. 1445, cité in F. Dumont, *Licenciement pour motif personnel, cause et procédure*, JCI travail, Traité, janv. 2021.

³³⁶⁷JOAN 30 mai 1973, p. 1619, cité in F. Dumont, *Licenciement pour motif personnel, cause et procédure*, JCI travail, Traité, janv. 2021.

³³⁶⁸*Ibid.*

³³⁶⁹Cass. soc., 5 juill. 2017, n°16-15.623; JCP S 2017, 1278, note A. Barège.

³³⁷⁰Cass. soc., 25 nov. 2016, n° 14-21.521 : JCP S 2016, 1118, note D. Chenu.

³³⁷¹CJUE, 2e ch., 5 juill. 2012, aff. C-141/11, *Hörnfeldt* : Dr. ouvrier 2013, p. 62, note V. Lacoste-Mary ; RJS 2013, p. 18, obs. H. Tissandier., Cass. soc., 9 mars 2016, n° 14-25.840: JCP S 2016, act. 117., Cass. soc., 15 nov. 2017, n°16-14.281; JCP S 2017, 1406, note J.-P. Lhernould.

³³⁷²Cass. crim., 21 juin 2016, n°15-80.365; JCP S 2017, 1043, note F. Bousez.

des motifs constituant une atteinte à une liberté fondamentale³³⁷³, étant également établi que l'employeur ne pourra se préconstituer une cause de licenciement³³⁷⁴. En tout état de cause, pour que le licenciement présente une cause réelle et sérieuse, il conviendra que la cause inhérente à la personne du salarié, soit fondée sur des éléments objectifs, imputables à celui-ci³³⁷⁵, et que la faute reprochée présente une certaine gravité. Tel sera le cas de la faute grave, appréciée souverainement par les juges du fond³³⁷⁶, ou d'une faute lourde, supposant que le salarié avait l'intention de nuire à l'entreprise³³⁷⁷.

b. Le licenciement apprécié à la lumière des textes prohibant le harcèlement au travail

956. L'article L. 1152-3 du code du travail dispose que « [t]oute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul. ». L'article L. 1153-4, ajoute que « [t]oute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul. ». Ces dispositions sont complétées par celles, insérées au sein de l'article L. 1235-3-1 du même code, mentionnant que « (...) le licenciement (...) est entaché d'une des nullités (...) », dès lors qu'il porte sur « (...) 2° [d]es faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4 ; ». Les règles visées par ces articles, concernent directement le harcèlement et prévoient ainsi l'impossibilité, pour le salarié, d'être sanctionné, en particulier de faire l'objet d'un licenciement, par le fait d'avoir refusé de subir ou d'avoir dénoncé des actes ou agissements constitutifs de harcèlement en milieu professionnel. En tout état de cause, dès lors que la mesure prise à l'encontre du salarié est un licenciement, celui-ci doit être déclaré nul par le juge, pour autant qu'il soit saisi de conclusions en ce sens³³⁷⁸. Si tel est le cas et suivant les circonstances de l'espèce, il revient au salarié de démontrer que la faute qui lui est imputée, bien qu'existante, s'explique par le harcèlement qu'il a enduré³³⁷⁹. Il lui est également possible de soutenir que le motif de licenciement invoqué par l'employeur est inexact et cache en réalité, un refus de subir ou la simple dénonciation de faits de harcèlement³³⁸⁰. Il incombe donc au juge de rechercher le véritable motif du licenciement, et ainsi de vérifier si la cause de la mesure prise par l'employeur ne réside pas dans la dénonciation des faits de harcèlement moral³³⁸¹. En cas d'annulation du licenciement et même si le salarié

³³⁷³Cass. soc., 16 mars 2016, n°14-23.589; JCP S 2016, 1173, note A. Bugada., Cass. soc., 8 févr. 2017, n°15-28.085., Cass. soc., 5 déc. 2018, n°17-17.687; JCP S 2018, act. 397.

³³⁷⁴Cass. soc., 12 fév. 2014, n° 12-11.554; JCP S 2014, 1234, note F. Dumont.

³³⁷⁵Cass. soc., 20 oct. 2015, n° 14-17.624; JCP S 2015, act. 415; RJS 2016, n° 12.

³³⁷⁶Cass. soc., 29 juin 2016, n° 15-12.958; JCP S 2016, act. 286.

³³⁷⁷Cass. soc., 8 févr. 2017, n°17-21.064; JCP S 2017, 1089, note D. Chenu.

³³⁷⁸Cass. soc. 20 juin 2018, n°17-10.217.

³³⁷⁹Cass. soc. 10 juill. 2019, n°18-14.317; Cass. soc. 4 juill. 2007, n°06-41.071; Cass. soc. 10 nov. 2010, n°09-41.452; Cass. soc. 13 avr. 2010, n°09-40.828; Cass. soc. 26 juin 2012, n°11-14.297.

³³⁸⁰Cass. soc. 11 fév. 2015, n°13-26.198., CA Paris, 15 sept. 2005, RG n°04/37420, Dr. ouvrier 2006. 62, note Adam.

³³⁸¹Cass. soc. 5 juin 2012, n°11-10.953.

peut prétendre à sa réintégration au sein de l'entreprise, celle-ci ne se fait que très rarement du simple fait qu'elle apparait souvent « *peu opportune, puisqu'au moment du licenciement, les relations entre les parties étaient arrivées à un point de non-retour* »³³⁸².

957. Le licenciement déclaré nécessairement nul en présence de harcèlement au travail, conduit le juge à considérer qu'une absence prolongée d'un salarié, « *était la conséquence du harcèlement moral dont il avait été l'objet, (...) excluait la possibilité pour l'employeur de se prévaloir de la perturbation que son absence prolongée avait causé au fonctionnement de l'entreprise* »³³⁸³. Ainsi, si le licenciement est uniquement fondé sur le harcèlement subi, l'absence n'étant qu'un effet de cette cause, il sera nécessairement déclaré nul par les juges. Reprenant en ce sens le raisonnement usité en matière de maladies professionnelles, ou d'accidents du travail, le juge considère que seule « *la cause première et déterminante* » peut être invoquée³³⁸⁴. La Cour de cassation maintient un tel raisonnement dans le cadre d'une affaire récente, la chambre sociale précisant que l'employeur ne peut se prévaloir d'une perturbation qu'il a lui-même causée³³⁸⁵, appliquant au cas de harcèlement l'adage *nemo auditur propriam suam turpitudinem allegans*. Elle affirme également, que l'absence prolongée du salarié en lien avec un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, justifie la nullité du licenciement prononcé³³⁸⁶.

958. De même et par principe, le salarié qui s'estime victime de harcèlement, ou qui porte à la connaissance de l'employeur de tels agissements qu'il ne subirait pas personnellement, ne peut pas être sanctionné sur ce fondement³³⁸⁷. Ainsi a-t-il été acté par le juge que « *sauf abus, le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché peuvent être apportées* »³³⁸⁸. De facto, toute mesure prise à son encontre est annulée, avec toutes les conséquences indemnitaires en découlant³³⁸⁹, suivant une jurisprudence constante en vertu de laquelle la référence à une dénonciation de faits de harcèlement, vicie nécessairement le licenciement³³⁹⁰. De plus, aucune sanction n'est encourue, notamment si les faits portés à la connaissance du procureur de la République s'avèrent ne pas être qualifiés pénalement³³⁹¹, ou se trouvent « *majoritairement infondés* »³³⁹². Les dispositions contenues au sein de l'article

³³⁸²Cass. soc., 14 fév. 2018, n°16-22.360.

³³⁸³Cass. soc., 11 oct. 2006, n°04-48.314 ; JCP G 2006, IV, 3169.

³³⁸⁴Cass. soc., 10 oct. 1990, Bull. civ. V, n°442, *les grands arrêts de droit du travail*, 2^e ed., n°102 ; Cass. soc. 3 avr. 2002, n°00-42.583, RJS 2002, n°697.

³³⁸⁵Cass. soc. 30 janv. 2019, n°17-31.473, D. 2019. 261 ; Dr. soc. 2019. 265, obs. J. Mouly ; JCP S 2019, act. 59.

³³⁸⁶Cass. soc. 13 mars 2013, n°11-22.082, D. 2013. 778 ; Dr. soc. 2013. 576, chron. S. Tournaux ; RDT 2013. 328, obs. B. Pélissier.

³³⁸⁷Cass. soc., 19 oct. 2011, n°10-16.444 ; JCP S 2011, 1570, note C. Leborgne-Ingelaere.

³³⁸⁸Cass. soc., 28 avr. 2011, n° 10-30.107 ; JCP S 2011, 1374, note B. Bossu.

³³⁸⁹Cass. soc., 27 juin 2000, n° 98-43.439 ; Bull. civ. V, n° 250.

³³⁹⁰Cass. soc., 13 juill. 2010, n° 09-41.528 ; JCP S 2011, 1004, note A. Martinon.

³³⁹¹Cass. soc., 29 sept. 2010, n° 09-41544 ; JCP S 2011, 1028, note C. Leborgne-Ingelaere.

³³⁹²Cass. soc., 31 mars 2010, n° 07-44.675 ; JCP S 2010, 1333.

L. 1152-2 du Code du travail servent de base au raisonnement des juges³³⁹³ sur ce point. Ces derniers déclareront donc la nullité de plein droit du licenciement prononcé à l'encontre d'un salarié ayant dénoncé des agissements de harcèlement moral et dont la mauvaise foi n'est pas établie³³⁹⁴. De même, ils retiendront l'existence d'un harcèlement sexuel que la salariée, licenciée abusivement, était en droit de refuser en le dénonçant à l'employeur³³⁹⁵. En tout état de cause, le fait pour le salarié de dénoncer ou de relater de tels agissements, ne saurait entraîner des poursuites pour diffamation, sauf à faire obstacle au droit du salarié de rapporter de tels actes³³⁹⁶. Seule la mauvaise foi du salarié, relatant à tort des faits de harcèlement, sera de nature à justifier le licenciement prononcé à son encontre³³⁹⁷ et non le simple fait que les agissements dénoncés s'avèrent ne pas être établis³³⁹⁸.

959. Par ailleurs, les conséquences d'un harcèlement, qu'elles soient physiques ou psychologiques sont susceptibles de générer chez le salarié une inaptitude. Une telle conséquence constitue en règle générale, une cause réelle et sérieuse de licenciement, dès lors qu'elle ne trouve pas son origine dans le comportement de l'employeur. A contrario, le bienfondé de la rupture est remis en cause, induisant la qualification par le juge de licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, dès lors qu'il trouve son origine dans le comportement de l'employeur³³⁹⁹ ayant exercé des pressions psychologiques sur le salarié et l'ayant délibérément surchargé de travail³⁴⁰⁰. En présence d'agissements constitutifs de harcèlement et suivant les dispositions du code du travail en son article L. 1152-3, toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions protégeant le salarié contre des agissements de harcèlement sera donc déclarée nulle. Aussi, le législateur a considéré que lorsque l'inaptitude du salarié repose sur des faits de harcèlement moral, le licenciement fondé sur ce grief porte directement atteinte au principe de dignité de la personne du salarié et encourt ainsi la nullité. Une telle sanction, anéantit rétroactivement le licenciement prononcé, lequel est censé n'avoir jamais existé. Le contrat de travail est donc réputé avoir survécu et son exécution se poursuit avec toutes les conséquences que cela emporte au bénéfice du salarié. Il en va différemment lorsque ce dernier refuse, - ce qui est malheureusement souvent le cas en présence de harcèlement - de poursuivre l'exécution du contrat, eu égard au fait qu'il jouit d'un droit de rompre induit par le comportement fautif de l'employeur³⁴⁰¹. En règle générale, dès lors que l'inaptitude invoquée par le salarié trouve son fondement dans des agissements de harcèlement, les juges du fond, font droit à la demande d'annulation du licenciement prononcé. Pour ce faire, les juges

³³⁹³Cass. soc., 13 sept. 2017, n° 15-23.045.

³³⁹⁴Cass. soc., 13 juill. 2010, n° 09-41.528.

³³⁹⁵Cass. soc., 11 oct. 2006, n° 04-45.719.

³³⁹⁶Cass. 1^{re} civ., 28 sept. 2016, n° 15-21.823.

³³⁹⁷Cass. soc., 29 sept. 2010, n° 09-42.057 ; JCP S 2011, 1028, 1^{re} esp., note C. Leborgne-Ingelaere. – Cass. soc., 31 mars 2010, n° 07-44.675 ; JCP S 2010, 1333.

³³⁹⁸Cass. soc., 10 mars 2009, n° 07-44092 ; JCP S 2009, 1225, note C. Leborgne-Ingelaere.

³³⁹⁹Cass. soc., 1^{er} avr. 2006, Bull. civ. V, n° 127 ; Cass. soc. 26 janv. 2005, Bull. civ. V, n° 23 ; RJS 4/05, n° 339.

³⁴⁰⁰Cass. soc., 28 mai 2008, n° 07-41.120.

³⁴⁰¹G. Pignarre, *Nullité du licenciement en cas d'inaptitude causée par des faits de harcèlement moral : une évolution attendue*, RDT 2008 p.605, comm. Sous. CA Poitiers, 29 janv. 2008, N°06/1707.

exigent que soit caractérisé un « *lien de cause à effet* », entre l'inaptitude et les faits de harcèlement moral³⁴⁰². S'agissant du cas particulier du licenciement pour inaptitude du salarié exerçant les fonctions de représentant du personnel, il est établi qu'une autorisation de licenciement doit préalablement être accordée par l'inspection du travail³⁴⁰³. Dès lors qu'un licenciement a été autorisé par l'autorité administrative, la Cour de cassation interdit au juge judiciaire d'opérer un quelconque contrôle sur la décision prise par cette autorité, ledit juge ne pouvant pas ainsi remettre en cause la légitimité du licenciement. Il revient donc à l'administration du travail, dans l'hypothèse où la demande d'autorisation de licenciement du salarié protégé serait motivée par son inaptitude physique, de vérifier que cette dernière est réelle et justifie le licenciement. Pour autant, il semble qu'elle ne puisse véritablement rechercher la cause de cette inaptitude, quand bien même elle serait issue d'un harcèlement dont l'effet serait la nullité de la rupture³⁴⁰⁴. En effet, et alors même que « *dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par son inaptitude physique, il appartient à l'administration du travail de vérifier que celle-ci est réelle et justifie son licenciement* », néanmoins, « *il ne lui appartient pas (...), dans l'exercice de ce contrôle, de rechercher la cause de cette inaptitude, y compris dans le cas où la faute invoquée résulte d'un harcèlement moral dont l'effet [...] serait la nullité de la rupture du contrat de travail ; que, ce faisant, l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations* »³⁴⁰⁵. Aussi, la Cour de cassation a considéré que le salarié protégé, dont le licenciement pour inaptitude a été autorisé, peut solliciter la réparation du préjudice résultant de la perte d'emploi devant le juge judiciaire, dès lors qu'il est établi que le harcèlement moral dont il a été victime est à l'origine de son inaptitude³⁴⁰⁶. Comme l'affirme le Professeur Radé, « *le Conseil d'État et la Cour de cassation se sont partagé les tâches : au juge administratif le contentieux de la légalité de l'autorisation administrative de licenciement au regard du seul régime de l'inaptitude, au juge judiciaire celui de l'indemnisation des préjudices consécutifs aux fautes à l'origine de l'inaptitude* »³⁴⁰⁷.

960. Enfin, la rupture conventionnelle née de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 - régie par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail³⁴⁰⁸ - met en place un mode de rupture qualifié d'« autonome », lequel permet au salarié de rompre d'un commun accord avec son employeur, le lien de travail les unissant

³⁴⁰²CA Poitiers, 30 janv. 2019, RG n°17/02516., CA Riom, 2 avr. 2019, RG n°18/00645., CA Angers, 4 juill. 2017, RG n°16/02408.

³⁴⁰³C. trav., art. L. 2421-3.

³⁴⁰⁴CE, 20 nov. 2013, n° 340591., Cass. soc., 27 nov. 2013, n° 12-20.301; JCP S 2014, 1129, note C. Leborgne-Ingelaere., Cass. soc. 10 mai 2016, n°14-29.174.

³⁴⁰⁵*Ibid.*

³⁴⁰⁶Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 13-21.306 et n°13-22.469; JCP S 2015, 1258., Cass. soc., 18 fév. 2016, n° 14-26.706., V. également Cass. soc., 29 juin 2017, n° 15-15.775.

³⁴⁰⁷C. Radé, *Le Conseil d'État et le licenciement du salarié protégé inapte : l'art de la contorsion*, Dr. soc. 2016. 785.

³⁴⁰⁸Loi n° 2008-596, 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail : JO 26 juin 2008, p. 10224.

et d'obtenir une indemnisation au moins identique à celle qu'il aurait perçue en cas de licenciement, tout en bénéficiant des allocations d'aide au retour à l'emploi. S'agissant d'un contrat, il est de principe que seul le vice du consentement et la fraude peuvent remettre en cause sa validité. Accord de volontés réciproques, la rupture conventionnelle trouve rarement terre d'élection en présence de harcèlement, du fait même du déséquilibre généré dans la relation de travail. Il semble néanmoins avéré, que dans le cas où un tel accord serait contesté par le salarié invoquant la présence de harcèlement, sa nullité serait sans équivoque et à n'en pas douter déclarée par le juge³⁴⁰⁹. Ce dernier peut également constater le vice de consentement, dès lors que « *l'employeur avait menacé la salariée de voir ternir la poursuite de son parcours professionnel en raison des erreurs et manquements de sa part justifiant un licenciement et l'avait incitée, par une pression, à choisir la voie de la rupture conventionnelle* »³⁴¹⁰. Pour autant, tout harcèlement n'implique pas nécessairement la présence d'un vice du consentement, lequel doit, en tout état de cause être démontré. Aussi, en l'absence de vice du consentement, l'existence de faits de harcèlement moral n'affecte pas la validité de la convention de rupture intervenue en application de l'article L. 1237-11, du Code du travail, laquelle demeurera valable³⁴¹¹. Pour qu'une solution inverse intervienne, il convient de démontrer que « *la salariée était au moment de la signature de l'acte de rupture conventionnelle dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral dont elle a constaté l'existence et des troubles psychologiques qui en sont résulté* »³⁴¹². En pareille situation, le harcèlement matérialise le vice ayant affecté le consentement du cocontractant. Si la Cour de cassation, avait un temps, semblé vouloir « désolidariser » le harcèlement du vice du consentement, considérant qu'une convention portant rupture du lien de travail était valablement rompue par la simple présence de harcèlement³⁴¹³, et ce, en application des dispositions de l'article L. 1152-3 du code du travail, elle a, par une décision récente, de nouveau considéré qu'en l'absence de vice du consentement, l'existence de faits de harcèlement moral, n'affectent pas la validité de la rupture conventionnelle³⁴¹⁴. Les juges du Quai de l'Horloge déclarent ainsi « *qu'en l'absence de vice du consentement, l'existence de faits de harcèlement moral n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture intervenue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail* »³⁴¹⁵. Face à une telle solution, le Professeur Barbier souligne que « *[s]i l'on veut bien admettre et approuver la présente solution encore faut-il, selon nous, inviter le juge à mettre en place, sur le terrain de la preuve, une présomption au profit du salarié.* »³⁴¹⁶ et d'ajouter fort justement que « *[l]e harcèlement dont il a été victime*

³⁴⁰⁹Cass. soc., 30 janv. 2013, n° 11-22.332; JCP G 2013, act. 210, obs. D. Corrignan-Carsin ; Cass. soc., 30 sept. 2013, n° 12-19.711, inédit : JCP E 2013, 1606, comm. F. Taquet.

³⁴¹⁰Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-13.865., Cass. soc., 3 juill. 2013, n° 12-19.268 ; JCP S 2013, act. 334.

³⁴¹¹Cass. soc., 23 janv. 2019, n° 17-21.550 ; JCP S 2019, 1057, note G. Loiseau.

³⁴¹²Cass. soc., 30 janv. 2013, n° 11-22.332 : JCP G 2013, 681, note D. Corrignan-Carsin ; JCP E 2013, 1236, note D. Corrignan-Carsin.

³⁴¹³Cass. soc. 28 janv. 2016, n° 14-10.308.

³⁴¹⁴Cass. soc. 23 janv. 2019, n° 17-21.550, D. 2019. 204 ; D. 2019. 963, obs. P. Lokiec et J. Porta ; Dr. soc. 2019. 268, obs. J. Mouly.

³⁴¹⁵Cass. soc. 23 janv. 2019, prec.

³⁴¹⁶H. Barbier *Existe-t-il un numerus clausus des vices du consentement ?* comm. sous. Cass. soc. 23 janv. 2019, n° 17-21.550 ; RTD civ. 2019. 321.

est présumé avoir influé sur son consentement et l'avoir vicié ». Un tel positionnement jurisprudentiel complexifie une fois de plus le tableau déjà bien sombre dans lequel s'inscrit le processus de harcèlement. Aussi, si le régime juridique dans lequel s'inscrit le harcèlement fait théoriquement bénéficier le salarié d'un positionnement favorable dans la relation qu'il entretient avec son employeur, il appert, que certaines décisions prononcées par la Cour de cassation et tendant à infléchir une telle orientation prêtent à discussion.

961. Le fonctionnaire, pour sa part, du fait de l'existence du statut censé le protéger contre les éventuels aléas professionnels qu'il rencontre, va pouvoir tenter d'autres actions, lesquelles seront portées, non devant le juge de plein contentieux, mais devant le juge de l'excès de pouvoir.

§II. La voie de l'annulation et de l'urgence devant le juge administratif

962. L'ensemble des procédures et règles instaurées par les textes en matière de harcèlement, présentent une relative efficacité lorsque l'individu harceleur n'est pas détenteur du pouvoir disciplinaire, mais semble, a contrario, perdre une grande part de son intensité lorsque le harcèlement est perpétré par l'autorité hiérarchique, ce qui est souvent le cas.

963. La victime est donc en proie à un double combat, lequel s'attache à la fois à prouver ce qu'elle invoque, mais avant tout à obtenir l'arrêt des agissements et maltraitements de tous ordres endurés, et ce, dans un délai contraint afin de ne pas aggraver encore sa situation et son état.

964. Le contentieux de l'annulation d'un acte pris par l'administration dans un contexte de harcèlement, ne présente, par principe aucun particularisme. En effet, il constitue, au même titre que le contentieux de la responsabilité appartenant à la catégorie des pleins contentieux, une voie de droit offerte à l'agent victime, lequel, en cas de harcèlement, est également susceptible de solliciter du juge administratif l'annulation de décisions iniques et préjudiciables, notamment pour sa carrière.

965. Pour autant, le recours pour excès de pouvoir confronté au privilège du préalable dont dispose l'administration, présente certaines particularités dans un contexte de harcèlement et met en lumière les limites de l'exercice (A).

966. Ce recours, souvent long et pénible pour la victime déjà très éprouvée, est contrebalancé par l'existence d'une voie de droit justifiée par l'urgence de la situation, dont le référé liberté fait figure de proue, mais qui n'a vocation à permettre au juge que le prononcé de décisions provisoires, non assorties de l'autorité de la chose jugée (B).

A.Le recours pour excès de pouvoir comme outil de condamnation dans le cadre d'un harcèlement

967.Procès fait à un acte, le recours pour excès de pouvoir va permettre traditionnellement à l'agent lésé par une décision émanant de l'administration, d'en demander l'annulation au juge administratif (a).

968.Voie de droit couramment usitée en contentieux administratif, elle présente néanmoins certains écueils, particulièrement quand il s'agit pour le requérant d'obtenir l'annulation d'une décision portant atteinte à sa situation professionnelle (b).

a.Le recours pour excès de pouvoir, dispositions générales du « procès fait à un acte »³⁴¹⁷

969.Le recours pour excès de pouvoir se définit comme « *le recours qui est ouvert même sans texte contre tout acte administratif et qui a pour effet d'assurer, conformément aux principes généraux du droit le respect de la légalité* »³⁴¹⁸. Un tel recours permet donc par principe à un administré, de demander au juge administratif, disposant d'une compétence de principe en la matière, l'annulation d'une décision prise par une autorité administrative et considérée comme illégale. Ce recours est également ouvert aux agents de l'administration, lesquels vont pouvoir contester devant la juridiction administrative, des décisions leur faisant grief et portant atteinte à leurs droits, à leur carrière et dont ils ont intérêt à demander l'annulation. En tout état de cause, un tel recours n'est envisageable que dès lors que l'acte modifie l'ordonnancement juridique et porte atteinte à la situation juridique, ou matérielle du requérant, sous peine de se trouver dépourvu d'objet³⁴¹⁹. Il s'agit alors pour le juge saisi de se prononcer sur la légalité de la décision attaquée et uniquement sur ce point, en vue d'en proclamer éventuellement l'annulation. La légalité de la décision est appréciée à la date à laquelle elle a été édictée, conformément à une jurisprudence constante en la matière³⁴²⁰. C'est donc à cette date, que doivent éventuellement être analysés les actes de harcèlement ayant pu conduire l'autorité administrative à prononcer à l'encontre de son agent, une décision injustifiée.

970.De plus, la juridiction administrative ne peut être saisie que par la voie d'un recours formé contre un acte pris par une autorité administrative. Il découle de cette règle, la nécessaire présence d'une décision préalable à tout recours³⁴²¹. *De facto*, dès lors qu'une telle décision n'est pas matérialisée, il appartient au requérant de la

³⁴¹⁷Lafferrière, *Traité*, 2e éd., t. 2, p. 561.

³⁴¹⁸CE, ass. 17 fév. 1950, *Dame Lamotte*, p.110, RDP 1951, p.478, concl. J. Dévolvé, note M. Waline.

³⁴¹⁹CE, 9 mars 1938, *Janes* : Rec. CE 1938, p. 254.

³⁴²⁰CE sect. 22 juill. 1949, *soc. desautom. Berliet*, p.367 ; CE 20 déc. 1967, *Fabre-Luce*, p. 511, CE 6 mars 1989, *Soc. De Bourse Buisson*, p. 83, RFDA 1989, p.627, concl. E. Guillaume ; CE sect. 27 mai 1994, *Braun-Ortega et Buisson*, p. 264, RFDA 1994, p.832.

³⁴²¹CJA, art. R. 421-1.

provoquer, en saisissant d'une demande adéquate l'autorité administrative compétente. Ainsi, l'intervention d'une décision implicite³⁴²² ou expresse, intervenue avant ou après l'écoulement d'un délai de deux mois, permet la saisine du juge administratif. En tout état de cause, ce dernier ne peut être saisi que dans le cadre de ce délai contraint, caractérisé par sa brièveté³⁴²³, lequel commence à courir à compter de la notification de la décision querellée. Aussi, une requête qui n'a pas été régulièrement formée dans le délai imparti, est nécessairement déclarée irrecevable par le juge administratif³⁴²⁴, ce moyen étant d'ordre public.

971. Par ailleurs et jusqu'à une date récente, en l'absence de mention dans la décision administrative individuelle attaquée des voies et délais de recours, ceux-ci n'étaient pas opposables, conformément aux dispositions textuelles applicables en la matière³⁴²⁵. Le requérant pouvait alors former un recours contre cette décision sans délai, l'acte demeurant attaquant indéfiniment. En effet, la juridiction administrative affirmait avec constance un tel positionnement, en précisant que « *[l]es délais de recours contentieux contre une décision déferée au tribunal ne sont opposables qu'à la condition d'avoir été mentionnés, ainsi que les voies de recours, dans la notification de la décision* »³⁴²⁶. Or, une telle possibilité portait atteinte au principe de sécurité juridique consacré par la décision d'assemblée du 24 mars 2006, *Société KPMG et autres*³⁴²⁷, ayant valeur de « *principe général de l'ordre juridique communautaire* »³⁴²⁸, et qualifié de « *principe inhérent* » au droit de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales³⁴²⁹. C'est pourquoi, par une décision *Czabaj*, la Haute juridiction administrative a posé le principe suivant lequel, une décision individuelle ne peut être contestée au-delà d'une année, quand bien même la décision ne comporterait pas de manière complète, l'indication des délais et voies de recours en son sein³⁴³⁰.

972. En présence d'agissements de harcèlement moral ou sexuel, la victime est très souvent la cible de dommages collatéraux, matérialisés par l'infliction de sanctions

³⁴²² *Ibid.*, CE 8 janv. 1997, *Sté des grands magasins de l'ouest*, n° 171807.

³⁴²³ R. Chapus, *Droit du contentieux administratif*, 13e éd., Montchrestien, n°688.

³⁴²⁴ CE 27 mars 1991, *Mme Laloupe*, Lebon 109., CE, sect., 7 janv. 1994, *Roth, élections cantonales de Sainte-Geneviève-des-Bois [Essonne]*, Lebon 5., CE 30 déc. 1998, *Assoc. synd. du Nevon*, n°151454.

³⁴²⁵ CJA, art. R. 421-5.

³⁴²⁶ CE, sect., 13 mars 1998, *Assistance publique-Hôpitaux de Paris et Mme Mauline*, nos 175199 et 120079, Lebon 80 et 81 ; AJDA 1998. 613, concl. Combrexelle ; RFDA 1998. 1184, note Seiller ; LPA no 137, 12 juill. 1999, p. 14, note Claisse ; GACA, 2e éd., n° 36, obs. Cassia., CE 27 oct. 2008, *Cne d'Atur*, n°284828, Lebon 365 ; AJDA 2009. 95, concl. Glaser., CE, ass., 24 oct. 1997, *Mme de Laubier*, n°123950, Lebon 371 ; RFDA 1998. 527, concl. Péresse ; AJDA 1998. 936, chron. Girardot et Raynaud ; D. 1998. 202, note Brisson.

³⁴²⁷ CE, ass. 24 mars 2006, *Société KPMG et autres*, nos 288460, 288465, 288474, Lebon p. 154 ; AJDA 2006. 1028, chron. C. Landais et F. Lenica ; *ibid.* 841, tribune B. Mathieu ; *ibid.* 897, tribune F. Melleray ; D. 2006. 1224 ; *ibid.* 1190, chron. P. Cassia ; *ibid.* 1226, point de vue R. Dammann ; Rev. sociétés 2006. 583, note P. Merle ; RFDA 2006. 463, concl. Y. Aguila ; *ibid.* 483, note F. Moderne ; RTD civ. 2006. 527, obs. R. Encinas de Munagorri.

³⁴²⁸ CJCE, 9 juill. 1969, aff. 10/69, *S.A. Portelange c/ S.A. Smith Corona Marchant International*.

³⁴²⁹ CEDH, 13 juin 1979, n° 6833/74, *Marckx c/ Belgique*.

³⁴³⁰ CE, ass., 13 juill. 2016, *Czabaj*, n°387763, Lebon ; AJDA 2016. 1479 ; *ibid.* 1629, chron. L. Dutheillet de Lamothe et G. Odinet ; AJFP 2016. 356 ; AJCT 2016. 572, obs. M.-C. Rouault ; RFDA 2016. 927, concl. O. Henrard.

disciplinaires ou la prise de décisions affectant le bon déroulement de sa carrière. Elle est donc contrainte de porter de telles décisions individuelles défavorables devant le juge administratif, afin d'en contester la légalité et le bien fondé. Il est certain que si une sanction disciplinaire doit nécessairement - bien que non imposée juridiquement - être prononcée par l'autorité administrative, elle doit avant tout l'être à l'encontre de l'auteur des faits répréhensibles. Or, on note au sein de l'administration publique, que l'agent sanctionné disciplinairement n'est pas obligatoirement l'auteur des actes fautifs, mais bien souvent la victime de tels agissements. En effet, le harcèlement étant souvent l'œuvre d'un supérieur hiérarchique, l'autorité administrative, soucieuse de sa réputation et très protectrice de ses cadres, préfère se défaire de l'entité la moins problématique, à savoir l'agent exécutant. De plus, le harcèlement est une pratique servant quelques fois d'autres dessins ou ambitions managériales, lesquelles sont destinées à conduire un agent à partir d'un poste, d'un service, ou à l'obliger à demander une mutation. Comme le souligne le Professeur Jean-Pierre au sujet du harcèlement sexuel commis par des agents publics sur des collègues ou des usagers, « *[l]e sujet est encore tabou, probablement plus que ne l'est le harcèlement moral, et se règle parfois de manière silencieuse par l'éloignement plus ou moins discret des protagonistes au gré des mutations, des changements d'affectation et des interventions syndicales* »³⁴³¹. Dans un tel cadre, l'infliction de sanctions disciplinaires permet également d'accélérer le processus et sert l'œuvre destructrice entamée par l'employeur. Pour autant, la procédure disciplinaire est encadrée et doit se faire en respectant certains principes destinés à assurer le respect de droits, en particulier ceux de l'agent sanctionné. Les sanctions disciplinaires qui sont réparties en quatre groupes³⁴³², sont infligées par l'intermédiaire d'une décision émanant de l'autorité hiérarchique et sont soumises au respect de règles particulières. En tant que décision défavorable à son destinataire, elle doit être motivée conformément aux dispositions issues de l'article 1^{er} de la loi du 11 juillet 1979, - codifié à l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration - et de l'article 15 de la loi du 13 juillet 1983³⁴³³. Ainsi, l'agent doit à « *la seule lecture de la décision connaître les motifs de la décision* »³⁴³⁴. La sanction doit se matérialiser dans une décision écrite, comportant l'énoncé des considérations de droit ou de fait en constituant son fondement³⁴³⁵. La motivation doit également être contemporaine de la sanction infligée et ne peut être anticipée³⁴³⁶, ou bien prise *a posteriori*³⁴³⁷. Enfin, la motivation de la décision ne peut être générale, stéréotypée, ou vague³⁴³⁸ et se doit ainsi, d'énoncer avec

³⁴³¹D. Jean-Pierre, *Harcèlement sexuel, choix de la sanction disciplinaire et contrôle du juge administratif*, JCP A, n° 13, 31 mars 2014, 2093, comm. sous. CE, ass., 13 nov. 2013, n° 347704, *Dahan*; JCP A 2013, act. 886 et CE, 15 janv. 2014, n° 362495, *La Poste SA* ; JCP A 2014, act. 95.

³⁴³²Loi n° 84-53 26 janv. 1984, prec. art. 89., Loi n° 84-16 11 janv. 1984, prec. art. 66.

³⁴³³Loi n° 79-587, 11 juill. 1979, *relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public*, JO 12 juill. p. 1711., Loi n°83-634, 13 juill. 1983, prec.

³⁴³⁴CAA Douai, 22 sept. 2011, n°09DA01793.

³⁴³⁵Loi n°79-587, 11 juill. 1979, art. 3, devenu CRPA, art. L. 211-5.

³⁴³⁶CE 10 janv. 1986, *Croquette*, n°61478, Lebon 351.

³⁴³⁷CE 17 juin 1985, *Dauberville*, n°54172, Lebon 184.

³⁴³⁸TA Lille, 14 nov. 1978, *Serres*, Lebon T. 685., CE 21 juill. 1995, *Bureau d'aide sociale de la ville de Paris*, n°115332, inédit au Lebon ; JCP 1996, II, n° 22616.

précision et de manière concrète et circonstanciée³⁴³⁹, les griefs que l'autorité administrative retient à l'encontre de l'agent. En cela, le juge administratif qui est passé d'un contrôle de l'erreur manifeste d'appréciation³⁴⁴⁰, à un contrôle normal de la proportionnalité de la sanction disciplinaire infligée à un agent³⁴⁴¹, est amené à censurer une sanction trop sévère, la disproportion pouvant aussi résulter d'une trop grande légèreté par rapport à la faute commise³⁴⁴². Afin de déterminer si la sanction est proportionnée à la faute commise, le juge administratif tient compte de la gravité de la faute intrinsèque, de la nature des fonctions de l'agent fautif, de son comportement antérieur, ainsi que du contexte dans le cadre duquel a été commise la faute. Sur le contrôle opéré par le juge, s'agissant de la nature des fonctions exercées, la Haute juridiction administrative a rappelé que « *le juge du fond, dans l'appréciation qu'il effectue de l'adéquation de la sanction prononcée à la faute commise, doit prendre en considération, le cas échéant, la nature particulière des fonctions exercées par l'agent ou des missions assurées par le service* »³⁴⁴³. En présence de harcèlement vertical, il devrait donc tenir compte de la position de subordonné de l'agent qui se prétend victime. Par ailleurs, la sanction ne pourra être prise en considération d'une faute de l'agent, par ailleurs déjà sanctionnée. Ainsi, conformément au principe *non bis in idem*, le juge administratif a établi que « *si des faits qui ont déjà donné lieu à une sanction disciplinaire peuvent être pris en compte par l'autorité administrative pour fixer le degré de la sanction qu'elle entend infliger à l'agent en raison d'une faute postérieure à ces faits, ceux-ci ne sauraient en revanche légalement fonder une nouvelle sanction en l'absence d'une telle faute postérieure* »³⁴⁴⁴. Il est donc impossible de sanctionner deux fois un agent pour les mêmes faits. Le prononcé de la sanction doit également respecter un certain formalisme et certaines procédures, à savoir le passage en conseil de discipline de l'agent et être précédé d'une procédure contradictoire. L'agent doit être informé en amont des griefs qui sont retenus contre lui, afin que ses droits à la défense soient respectés³⁴⁴⁵, en particulier son droit d'obtenir communication de son dossier individuel, mais également son droit de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix³⁴⁴⁶. Une telle omission conduira à l'annulation de la sanction, fût-elle un blâme ou un avertissement³⁴⁴⁷. C'est donc, eu égard à l'ensemble des contraintes imposées en cas de sanctions disciplinaires et détaillées infra, que l'administration préférera, très souvent avoir recours à d'autres procédés

³⁴³⁹TA Toulouse, 14 avr. 2006, n°04003535, AJFP 2006. 266., CAA Versailles, 8 avr. 2008, n°07VE00088.

³⁴⁴⁰CE, sect., 9 juin 1978, n°05911, Lebon.

³⁴⁴¹CE, ass., 13 nov. 2013, *M. Dahan*, n°347704, Lebon ; AJDA 2013. 2228 ; AJDA 2013. 2432, chron. A. Bretonneau et J. Lessi ; D. 2013. 2699, obs. M.-C. de Montecler ; AJFP 2014. 5, concl. R. Keller, note C. Fortier ; AJCT 2015. 511, étude G. Le Chatelier ; RFDA 2013. 1175.

³⁴⁴²CE 25 juill. 2007, *Maison de retraite de Ligny-en-Barrois*, n°289576, inédit au recueil Lebon., CE 20 nov. 2002, *Centre hospitalier Gérard-Marchant*, n°237984, Lebon T.

³⁴⁴³CE 26 janv. 2000, *La Poste*, n°187182, Lebon ; D. 2000. 50., V. égal. CE 8 juill. 2002, *min. de l'Éducation nationale*, n°237642, inédit au Lebon ; AJDA 2002. 864, note M. Lecygne.

³⁴⁴⁴CE 6 sept. 1995, *Cne de Lamentin*, n° 144028, inédit au recueil Lebon.

³⁴⁴⁵Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, prec. art. 19.

³⁴⁴⁶CE 17 juin 1988, *Labrosse*, n°81815, Lebon 244.

³⁴⁴⁷CE 26 juin 1996, *Cne de Céreste c/Moreschi et a.*, n°135453, Lebon ; AJDA 1996. 808.

moins contraignants, utilisant par exemple la procédure de mutation dans l'intérêt du service, laquelle constitue dans ce cas, une sanction disciplinaire déguisée.

973. Par ailleurs en matière disciplinaire, le juge administratif s'est toujours refusé d'enserrer un tel recours dans une forme de délai raisonnable³⁴⁴⁸, affirmant, qu'« *aucun texte n'enferme dans un délai déterminé l'exercice de l'action disciplinaire* » à l'égard d'un agent³⁴⁴⁹, alors même que certains juges du fond faisaient montre de résistance sur ce point³⁴⁵⁰, et que de telles pratiques plaçaient l'agent administratif dans une situation plus qu'inconfortable. Le Conseil Constitutionnel avait même affirmé, à l'occasion d'une question prioritaire de constitutionnalité, « *qu'aucune loi de la République antérieure à la Constitution de 1946 n'a fixé le principe selon lequel les poursuites disciplinaires sont nécessairement soumises à une règle de prescription* » et avait en conséquence refusé de consacrer en principe fondamental reconnu par les lois de la République la prescription de l'action disciplinaire³⁴⁵¹. Un tel écueil, contraire aux pratiques usitées en droit privé et aux règles contenues au sein de l'article L. 1332-4 du code du travail lequel précise qu'« *aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales* », nécessitait une évolution dans un sens plus favorable à l'agent public susceptible d'être sanctionné. C'est pourquoi, la loi *Déontologie* du 20 avril 2016, a posé le principe d'une prescription des faits fautifs trois ans après que l'autorité administrative ait eu « *une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction* »³⁴⁵². Bien que louable sur le principe, il est très rare dans les faits que l'administration attende autant de temps avant le prononcé d'une sanction, surtout s'il s'agit de se défaire de celui par qui le scandale est arrivé.

974. Enfin, et malgré l'ensemble de ces règles, dont on doit reconnaître que certaines constituent une avancée incontestable dans le respect des droits de l'agent, la mise en œuvre d'une action tendant à obtenir l'annulation du prononcé d'une sanction disciplinaire, s'avère longue et pénible. De ce constat s'évince le fait qu'en cas de harcèlement, l'agent sera très souvent enclin à abandonner sa cause entre les mains de l'administration. Dans le cas contraire, et s'il décide d'entamer des poursuites judiciaires, il sera d'une part, en proie avec les difficultés inhérentes à l'administration de la preuve du harcèlement, tâche toujours difficile malgré l'aménagement de sa charge depuis la décision *Montaut*, et, d'autre part, sera confronté à l'applicabilité de la décision prononcée à son encontre, la saisine du

³⁴⁴⁸CE 12 mars 2014, *Établissement public départemental CAT foyer Louis-Philibert* n°367260, inédit au Lebon ; AJDA 2014. 1446, note F. Melleray ; AJFP 2014. 285.

³⁴⁴⁹CE, ass., 27 mai 1955, *Deleuze*, Lebon 296 ; AJDA 1955. 275, concl. P. Laurent ; CE 14 juin 1991, n° 86294, *Aliquot*, Lebon T. ; AJDA 1991. 506, chron. C. Maugué et R. Schwartz, et 575.

³⁴⁵⁰CAA Marseille, 29 janv. 2013, n°11MA02224, AJDA 2013. 1642, note H.-B. Pouillaude ; AJFP 2013. 336.

³⁴⁵¹Cons. const. QPC 25 nov. 2011, n° 2011-199, consid. 5 ; AJDA 2011. 2317 ; ibid. 2012. 578, chron. M. Lombard, S. Nicinski et E. Glaser ; Constitutions 2012. 337, obs. O. Le Bot ; RSC 2012. 184, obs. J. Danet.

³⁴⁵²Loi n°83-634, 13 juill. 1983, préc. art. 19.

juge administratif, n'ayant pas pour effet de suspendre la décision querellée. L'agent sera ainsi contraint de subir les conséquences des décisions prises par l'administration, quand bien même elles s'avèreraient illégales et ce, conformément à la faculté dont dispose l'administration publique d'imposer unilatéralement sa volonté.

b. La particularité du privilège du préalable³⁴⁵³ dans le contentieux de l'annulation et le pouvoir d'injonction du juge

975. Selon Maurice Hauriou, le privilège du préalable confère à l'administration un procédé d'action par contrainte, lui permettant d'imposer ses décisions sans être obligée de saisir préalablement le juge³⁴⁵⁴. En effet, il est constant que la seule expression de la volonté de l'administration suffit à emporter des effets de droit, « *l'administration e[tant] en partie son propre juge, en ce sens qu'elle remplace par des décisions exécutoires les jugements qu'un particulier serait obligé de demander* »³⁴⁵⁵. Maurice Hauriou donne à cette règle une portée fondamentale puisqu'il la fait découler « *de [la] nature même [de la puissance publique] et de ce qu'elle doit être obéie* »³⁴⁵⁶. Il fonde ce principe sur trois points essentiels suivant lesquels « *les décisions de l'administration ne sont [en principe] soumises à aucune condition préalable si ce n'est à celles qu'elle s'est imposée elle-même* » ; « *toutes ses décisions sont [en principe] exécutoires par elles-mêmes* » ; « *[elle] a le droit d'aller par ses seules décisions et par l'exécution forcée de ces décisions jusqu'au bout des opérations par lesquelles elle applique les lois ou assure les services publics pourvu, bien entendu, qu'elle observe les procédures légales* »³⁴⁵⁷. Ainsi, l'action unilatérale de l'administration lui permet de produire unilatéralement des actes contenant des normes juridiques qu'elle peut faire exécuter matériellement sans avoir à saisir le juge. André de Laubadère écrivait que l'action administrative apparaît dans l'acte unilatéral, « *à savoir son effet de contrainte à l'égard des administrés et la différence qui l'oppose ainsi aux procédés du droit privé, lesquels reposent sur la technique de l'accord de volontés* »³⁴⁵⁸, et Jean Rivero d'ajouter, que « *le pouvoir d'agir par voie unilatérale établit une différence profonde entre les procédés de l'action administrative et ceux des relations privées* »³⁴⁵⁹. Waline met en surbrillance la particularité du procédé contractuel, qui est celui « *par lequel nous nous créons des droits ou prenons des engagements* » et de noter, sur ce point, que « *c'est le seul, car il n'appartient à personne de créer par sa volonté unilatérale des obligations à autrui : ce serait contraire à l'égalité de tous les hommes devant*

³⁴⁵³ M. Hauriou, note sous CE 27 févr. 1903, Olivier et Zimmermann, S. 1905. 3. 17.

³⁴⁵⁴ CE, 30 mai 1913, *Préfet de l'Eure*, Lebon p. 583 ; S. 1915.III.9, note M. Hauriou.

³⁴⁵⁵ M. Hauriou, note sous CE 27 févr. 1903, *prec.*

³⁴⁵⁶ M. Hauriou, *Précis de droit administratif et de droit public général*, 4e éd., Paris, Larose 1900, p. 246. V. égal., du même auteur, *La gestion administrative. Étude théorique de droit administratif*, Paris, Larose, 1899, p. 75.

³⁴⁵⁷ *Ibid.*, p. 247.

³⁴⁵⁸ A. de Laubadère, *Traité élémentaire de droit administratif*, 4e éd., t. I, Paris, LGDJ, 1968, p. 263.

³⁴⁵⁹ J. Rivero, *Cours de droit administratif comparé*, DES, 1956-1957, p. 61.

la loi » tout en admettant qu'« *il en est tout autrement en droit public et notamment en droit administratif* »³⁴⁶⁰. En effet, les décisions émanant de l'administration étant donc préjugées légales et le recours au juge n'ayant pas un caractère suspensif, ce ne sera qu'à travers l'annulation contentieuse que l'acte unilatéral sortira de l'ordonnancement juridique rétroactivement et que la personne lésée par la décision administrative retrouvera la plénitude de ses droits. C'est pourquoi, tout acte de la puissance publique même irrégulier « *a une apparence de légalité : cette apparence de légalité doit lui faire produire provisoirement les effets de l'acte régulier* »³⁴⁶¹. Une telle présomption de légalité justifie ainsi l'application immédiate de l'acte, et induit, qu'étant légal jusqu'à preuve du contraire, il doit être respecté *ab initio*. Un tel privilège exorbitant du droit commun n'est pas sans conséquences pour celui qui en subit les effets. Ainsi, et alors même que la victime est bien souvent détruite physiquement et moralement par le harcèlement enduré, elle doit également supporter les conséquences juridiques de décisions émanant de l'autorité administrative. De telles décisions sont très souvent dictées par l'auteur même du harcèlement et peuvent ainsi s'avérer illégales. Or, et malgré un tel écueil, elles demeureront applicables. La victime doit donc nécessairement saisir le juge administratif, seul rempart permettant de contrecarrer un tel pouvoir, fut-il abusif, et *in fine*, supporter et endurer durant le laps de temps compris entre la saisine du juge et le prononcé de sa décision, les conséquences de l'acte potentiellement illégal. Que dire d'un agent subissant une révocation, privé de tout emploi et de rémunération, qui doit attendre l'issue d'un procès, pouvant quelquefois durer plusieurs années afin de faire valoir ses droits, et qui doit, en parallèle, engager de lourdes dépenses en vue d'assurer sa défense ? D'autant que « *l'administration a l'habitude que le tribunal administratif soit relativement inoffensif. En effet la procédure n'est pas rapide, et il est encore possible d'user de manœuvres dilatoires.* »³⁴⁶². Un tel constat, s'il est pour le moins navrant, voire affligeant, n'en demeure pas moins une réalité à laquelle se trouve confrontée la victime de harcèlement en sa qualité d'agent de l'administration. Le privilège du préalable et son corollaire, le caractère exécutoire des actes édictés par l'administration, trouvent donc un écho particulier dans un contexte de harcèlement et contribuent à aggraver une situation déjà particulièrement sensible, voire critique. La victime peut-elle dès lors se tourner vers les pouvoirs dont dispose le juge dans le cadre de son office, pour atténuer de tels effets ?

976. Le juge administratif dispose d'un pouvoir d'injonction institué par la loi du 8 février 1995³⁴⁶³, laquelle laissait penser qu'« *une page de l'histoire du régime contentieux administratif a été tournée* »³⁴⁶⁴. Ce texte consacre un vrai système comminatoire d'injonction préventive, éventuellement assortie d'astreintes et se donne comme objectif principal de dissuader toute résistance de l'administration à

³⁴⁶⁰ M. Waline, *Traité de droit administratif*, 8e éd., Paris, Sirey, 1958, p. 399.

³⁴⁶¹ G. Jèze, *Essai d'une théorie générale sur la sanction des irrégularités qui entachent les actes juridiques*, RD. publ. 1913. 294, spéc. p. 304.

³⁴⁶² R. Fontier, *Variation sur l'utilité du référé suspension*, AJFP 2017. 300.

³⁴⁶³ Loi n° 95-125 du 8 fév. 1995 relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative, JO n°0034, 9 fév. 1995 p. 2175.

³⁴⁶⁴ R. Chapus, *Droit du contentieux administratif*, éd. Montchrestien, 2006, p. 950.

se conformer à la chose jugée. Avant l'adoption de ces nouvelles dispositions, le juge disposait déjà du caractère inquisitorial de la procédure contentieuse administrative, de la faculté de prononcer des injonctions d'instruction, et d'« *exiger de l'administration compétente la production de tous documents susceptibles d'établir sa conviction et de permettre la vérification des allégations du requérant* »³⁴⁶⁵. Ainsi, il n'hésitait notamment pas à user de ce pouvoir dans le cadre de jugements avant dire-droit, afin d'ordonner des mesures d'expertise³⁴⁶⁶. De plus, le juge administratif pouvait prononcer une « *injonction prétorienne* »³⁴⁶⁷, notamment en matière de référé-suspension³⁴⁶⁸, de contentieux de refus de titres de séjour³⁴⁶⁹, ou en contentieux de l'urbanisme³⁴⁷⁰, lui permettant ainsi, dans certaines matières, de dépasser le cadre strict des pouvoirs qui lui étaient conférés par les textes. Le juge de l'exécution exerçait également un tel pouvoir d'injonction, dans le cadre de référé précontractuel³⁴⁷¹ mais de manière circonscrite et sous l'impulsion du droit communautaire. En cas de refus persistant de l'administration d'exécuter la chose jugée, la loi du 16 juillet 1980³⁴⁷² permettait au Conseil d'Etat de prononcer, *a posteriori*, des astreintes à l'encontre d'une personne publique. Or, après l'adoption de la loi de 1995, et après quelques hésitations³⁴⁷³, le Conseil d'État a décidé de donner toute sa portée au texte, notamment dans le cadre d'une décision en date du 4 juillet 1997³⁴⁷⁴. Malgré cet arsenal judiciaire contraignant, il est établi que l'injonction d'exécution ne pourra que compléter un jugement principal. Ainsi, les conclusions à fin d'injonction, doivent, pour être recevables, accompagner celles tendant à l'annulation d'une décision administrative, ou visant le prononcé d'une condamnation de l'administration et mentionner *expressis verbis* une demande tendant à faire prescrire à l'administration un comportement découlant de cette annulation, ou condamnation. Ce point a très tôt été rappelé par le Conseil d'État, affirmant qu'« *en dehors de l'hypothèse où les mesures sollicitées constituent des mesures d'exécution d'une décision rendue par lui* », « *il n'appartient pas au juge*

³⁴⁶⁵ CE, sect., 1^{er} mai 1936, *Couespel du Mesnil*, Rec. p. 485 ; R. Chapus, *Droit du contentieux administratif*, Montchrestien, 2006, prec. n°992, p. 848.

³⁴⁶⁶ CE, sss., 14 fév. 2014, *Mme Rachel Lambert et autres*, n°375081., CE, Sect., 16 nov. 2011, *Ville de Paris et société d'économie mixte PariSeine*, n°353172.

³⁴⁶⁷ C. Broyelle, *De l'injonction légale à l'injonction prétorienne : le retour du juge administrateur*, DA, 2004, chron. n° 6.

³⁴⁶⁸ CE sect., 28 fév. 2001, n° 230112, Rec. CE, p. 111, D. 2002, p. 2225, obs. R. Vandermeeren, RFDA, 2001, p. 390, concl. D. Chauvaux ; CE, 27 juillet 2001, n° 232603, Rec. CE, p. 416.

³⁴⁶⁹ CE Sect., 4 juillet 1997, n° 156298, Rec. CE, p. 282, AJDA, 1997, p. 584, chron. D. Chauvaux et T.-X. Girardot, RFDA, 1997, p. 815, concl. R. Abraham.

³⁴⁷⁰ CE, avis, 25 mai 2018, n° 417350 ; E. Carpentier, *To do or not to do...le juge peut-il enjoindre de délivrer une autorisation d'urbanisme en conséquence de l'annulation de son refus ?* AJDA, 2018, p. 484 et suiv. ; CE, 7 fév. 2003, n° 220215 ; CE, 3 juin 2013, n° 350681.

³⁴⁷¹ Loi n° 92-10 du 4 janv. 1992, *relative aux recours en matière de passation de certains contrats et marchés de fournitures et de travaux*, JO n°5, 7 janv. 1992 p. 327.

³⁴⁷² Loi n° 80-539, 16 juill. 1980, *relative aux astreintes prononcées en matière administrative et à l'exécution des jugements par les personnes morales de droit public*, JO 17 juill. 1980 p. 1797.

³⁴⁷³ CE, 18 oct. 1995, n° 156252, *Ministre de l'intérieur c/ Époux Reghis*, Lebon T. p. 832 ; AJDA 1996. 155 ; ibid. 115, chron. J.-H. Stahl et D. Chauvaux.

³⁴⁷⁴ CE, 4 juill. 1997, n° 156298, *Époux Bourezak*, Lebon p. 278 ; AJDA 1997. 635 ; ibid. 584, chron. D. Chauvaux et T.-X. Girardot ; ibid. 2014. 109, chron. D. Chauvaux ; RFDA 1997. 815, concl. R. Abraham ; RD publ. 1998. 271, note P. Wachsmann.

administratif d'adresser des injonctions à l'administration »³⁴⁷⁵. Le juge procède donc à un examen du fond de l'affaire, eu égard au recours pour excès de pouvoir formé par le requérant et dans un second temps, apprécie conformément à son pouvoir d'injonction appréhendé au jour de la décision, s'il prononce une telle mesure³⁴⁷⁶, ou s'il s'en abstient, lorsque l'exécution de la chose jugée n'implique pas l'intervention d'une mesure dans un sens déterminé³⁴⁷⁷. Ainsi, le juge administratif est amené dans le cas de l'annulation de la révocation d'un fonctionnaire, à enjoindre l'autorité compétente de le réintégrer³⁴⁷⁸, et pourra éventuellement assortir une telle demande d'une astreinte préventive. Il en est de même de l'injonction de prendre une décision de réintégration, consécutivement à l'annulation d'un licenciement pour abandon de poste³⁴⁷⁹, ou de l'injonction de remettre un fonctionnaire en possession du poste dont il a été illégalement privé, dès lors que l'exécution de la décision d'annulation l'implique nécessairement³⁴⁸⁰. En tout état de cause, le juge a toujours la possibilité de prescrire un réexamen de la situation de l'intéressé³⁴⁸¹. Or, on doit à de récents textes intervenus dans le domaine du pouvoir d'injonction du juge administratif de notables avancées. En effet, suite à l'adoption de la loi du 23 mars 2019³⁴⁸², le juge administratif a désormais la possibilité de prononcer des injonctions d'office, sans attendre que le requérant forme une demande en ce sens. Ainsi, et alors que jusqu'à présent lorsqu'une décision de justice impliquait que l'administration prenne une mesure d'exécution dans un sens déterminé, ou qu'elle adopte une nouvelle décision après instruction, la juridiction ne disposait de la possibilité de prescrire cette mesure uniquement si elle avait été saisie de conclusions en ce sens³⁴⁸³. Avec l'adoption du nouveau texte, le législateur se propose de corriger cet écueil et confère, *de facto*, au juge le pouvoir de prononcer des injonctions à l'encontre de l'administration en vue de lui faire prendre la mesure d'exécution, ou la nouvelle décision nécessaire. Pour autant, l'administration se montre récalcitrante à plus d'un titre, quand bien même elle se trouve sous le joug d'une condamnation prononcée à son encontre par la juridiction administrative, quand bien même elle aurait autorité de la chose jugée. Aussi, la victime est quelques fois amenée à saisir le juge ayant prononcé la décision, aux

³⁴⁷⁵V. CE 21 juin 1995, *Mlle X*, n°106701, inédit ; CE 28 févr. 1996, *Fauqueux*, n°106582, Lebon 52 ; CE 25 avr. 2003, *M. X*, n°241422, inédit ; CE 15 déc. 2006, *M. B.*, n°289962, inédit.

³⁴⁷⁶CE, sect., avis, 30 nov. 1998, n° 188350, *Berrad*, Lebon p. 451 ; D. 1999. 20 ; RFDA 1999. 511, concl. F. Lamy ; *ibid.* 520, note C. Guettier ; Rev. crit. DIP 1999. 504, note N. Guimezanes ; CE, 6 nov. 2000, n° 214512, *Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples*, Lebon p. 427.

³⁴⁷⁷CE, 4 juill. 1997, n° 161105, *Leveau*, Lebon p. 282 ; AJDA 1997. 635 ; *ibid.* 584, chron. D. Chauvaux et T.-X. Girardot ; *ibid.* 2014. 109, chron. D. Chauvaux ; RFDA 1997. 819, concl. J.H. Stahl ; CE, 29 juill. 2002, n° 221116, *Bourdon*, Lebon T. p. 887 ; AJDA 2002. 1396 ; CE, 28 juill. 2006, n° 289621, *Département des Yvelines c/ Mme Senlis*, Lebon T. p. 1029 ; AJDA 2006. 2466, note H. Rihal.

³⁴⁷⁸CE 29 déc. 1995, *Kavvadias*, n°129659, Lebon 477 ; AJDA 1996. 155 ; *ibid.* 115, chron. J.-H. Stahl et D. Chauvaux.

³⁴⁷⁹CE 29 déc. 1995, *Kavvadias*, Rec. CE, p. 477, AJDA 1996. 158, chron. J.-H. Stahl et D. Chauvaux ; CE 10 janv. 2000, *M. Boualaoui*, n°197591, Lebon 18.

³⁴⁸⁰CE 2 juill. 1999, *Hirsch-Marrie*, n°190474, Lebon 864.

³⁴⁸¹CE, sect., 22 fév. 2002, n° 224496, *Dieng*, Lebon p. 54 ; AJDA 2002. 415, chron. M. Guyomar et P. Collin ; RFDA 2002. 1080, concl. D. Chauvaux. CE, sect., 22 fév. 2002, n° 224496, *Dieng*, Lebon p. 54 ; AJDA 2002. 415, chron. M. Guyomar et P. Collin ; RFDA 2002. 1080, concl. D. Chauvaux.

³⁴⁸²Loi n° 2019-222, 23 mars 2019 *de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice*, art. 40, JO n°0071 du 24 mars 2019.

³⁴⁸³CJA, art. L. 911-1, anc.

fins de lui demander de faire procéder à son exécution³⁴⁸⁴. Cette intervention du juge administratif *a posteriori* du prononcé de sa décision, doit être précédée d'une demande formée par la partie ayant obtenu gain de cause, laquelle sollicite l'application de la décision rendue, assortie éventuellement d'astreintes³⁴⁸⁵. Le requérant, va ainsi demander au juge administratif ayant condamné l'administration, de l'enjoindre d'exécuter la condamnation ainsi prononcée. Une telle demande n'est généralement accueillie par le juge administratif, qu'après l'écoulement d'un délai, censé permettre à l'administration de se conformer à la décision rendue. Un tel délai règlementé par le code de la justice administrative³⁴⁸⁶, s'établit à trois mois, et laisse une fois de plus l'administration dans une forme d'impunité durant ce laps de temps. A cette temporalité doit s'adjoindre le délai de réponse du juge et celui de l'administration suite à la demande ainsi formée. Aussi, si l'ensemble des mesures instaurées tendent à offrir au requérant davantage de latitude dans la défense de ses droits, force est de constater que l'administration dispose malgré tout d'un large pouvoir allant dans le sens d'une exorbitance toujours que trop présente et indubitablement contraire aux intérêts des victimes de harcèlement.

977. Alors même que la victime n'obtient majoritairement que le prononcé d'une mesure provisoire dans l'attente d'un jugement au fond de son affaire, elle a tout intérêt à actionner la procédure du référé, afin d'obtenir du juge une réponse rapide sur sa situation.

B. Le référé, ou la voie du traitement en urgence des effets du harcèlement

978. Unique possibilité pour la victime de voir son affaire jugée dans un délai très contraint, et qualifié par le Conseil constitutionnel comme constituant un principe à valeur constitutionnelle en tant que garantie essentielle des droits de la défense³⁴⁸⁷, le référé permet la plupart du temps, de suspendre provisoirement les effets d'un acte illégal pris par l'autorité administrative (a), mais peut également offrir à la victime de harcèlement, la reconnaissance d'une atteinte à une liberté fondamentale (b).

a. Le référé suspension, ou la possibilité de contrecarrer en urgence les conséquences néfastes d'une décision exécutoire de plein droit

979. L'article L. 4 du code de justice administrative dispose que « *sauf dispositions législatives spéciales, les requêtes n'ont pas d'effet suspensif s'il n'en est autrement*

³⁴⁸⁴ CJA, art. R. 911-1, et s.

³⁴⁸⁵ CJA, art. L. 911-4 et L. 911-5.

³⁴⁸⁶ CJA, art. R. 921-1-1.

³⁴⁸⁷ Cons. const. 8 janv. 1987, n°86-224 DC, Rec. Cons. const. 8, AJDA 1987. 345, note Chevallier, D. 1988. 117, note Luchaire, JCP 1987. II. 20854, note Sestier, RFDA 1987. 287, notes Genevois et Favoreu, RD publ. 1987. 1341, note Gaudemet.

ordonné par une juridiction ». La jurisprudence a eu l'occasion d'affirmer que « *le caractère exécutoire des actes administratifs est la règle fondamentale du droit public* »³⁴⁸⁸. Ainsi, l'acte de puissance publique bénéficie, tel que déjà précisé, du privilège du préalable, en vertu duquel il doit être exécuté avant même de pouvoir être contesté. Dans un tel contexte, la procédure de référé va permettre de suspendre, au moins provisoirement, les effets de la décision querellée, malgré l'existence d'une telle règle exorbitante. Par ce recours, le juge administratif offre à la victime de harcèlement, dès lors qu'il est saisi de conclusions en ce sens, une issue provisoire à son litige et un moment de « répit » dans sa situation juridique et professionnelle déjà fortement hypothéquée. Pour qu'une demande en référé suspension soit accueillie par le juge des référés, le requérant doit avoir déposé des conclusions au fond, tendant à obtenir dudit juge l'annulation de la décision querellée en application de l'article L. 521-1 du code de la justice administrative. La demande de suspension ne peut ainsi être présentée indépendamment d'une demande d'annulation au fond, ou de réformation de la décision contestée, sous peine d'irrecevabilité de la requête, cette règle étant d'ordre public³⁴⁸⁹. L'urgence est un élément de recevabilité du référé suspension, puisqu'à défaut d'urgence le juge des référés peut rejeter la demande par voie d'ordonnance. Elle constitue également un élément de fond conditionnant l'octroi de la suspension. Cette condition est appréciée de manière globale et concrète, et est considérée comme remplie, dès lors que la décision administrative contestée préjudicie à un intérêt public, à la situation du requérant ou aux intérêts qu'il entend défendre, d'une manière qui soit à la fois suffisamment grave et immédiate. Le juge des référés se doit « *d'apprécier concrètement, compte tenu des justifications fournies par le requérant, si les effets de l'acte litigieux sont de nature à caractériser une urgence justifiant que, sans attendre le jugement de la requête au fond, l'exécution de la décision soit suspendue* »³⁴⁹⁰. Une telle condition est analysée au regard des conséquences qu'aurait l'exécution de la décision contestée sur la situation du requérant, conséquences devant être à la fois graves et imminentes.

980. Le juge doit également se prononcer sur le doute sérieux quant à la légalité de la décision litigieuse. Il est certain qu'une décision de l'administration portant atteinte au bon déroulement de la carrière d'un agent, et *de facto* à sa situation personnelle sera accueillie par le juge des référés. Tel est le cas d'une mutation prononcée à très brève échéance³⁴⁹¹, ou bien une radiation des cadres de la fonction publique³⁴⁹². Il

³⁴⁸⁸ CE, ass., 2 juill. 1982, *Huglo et a.*, nos 25288 et 25323 : Lebon 258 ; AJDA 1982. 657, concl. J. Biancarelli, note. B. Lukaszewicz ; Rev. adm. 1982. 627, note B. Pacteau ; D. 1983. 270, obs. P. Delvolvé, et 327, note O. Dugrip

³⁴⁸⁹ CE 29 avr. 2002, *Cne de Montsapey c/ M. Prallet*, n°236633, Lebon T. 869., CE 29 avr. 2002, *Office français de protection des réfugiés et apatrides*, n°240647, Dr. adm. 2002, n°111., CE 26 janv. 2007, *Assoc. La Providence*, n°297991, Lebon T. 1009.

³⁴⁹⁰ CE 19 janv. 2001, *Conféd. nationale des radios libres*, n°228815, Lebon 29, concl. Touvet, spéc. p. 20 ; RFDA 2001. 378, concl. Touvet ; AJDA 2001. 152, chron. Guyomar et Collin ; D. 2001. 1414, note Seiller ; D. 2002. 2220, note Vandermeeren ; CJEG 2001. 161, concl. Touvet ; Dr. adm. 2001, n°73 ; Dr. adm. 2001, n°153, note Sauvageot.

³⁴⁹¹ CE 22 juin 2006, *Min. Santé c/ Catherine R.*, n°289070, JCP Adm. 2006, n°1213, note Lenoir.

³⁴⁹² CE, 29 avr. 2010 n° 338462, Lebon 2010., CE 24 juill. 2009, *Mme Gonçalves*, n°325638 Lebon ; AJDA 2009. 1516 ; AJFP 2010. 104, note R. Fontier.

en est de même d'un défaut de versement à un agent d'un traitement pendant plusieurs mois³⁴⁹³, ou d'une décision prononçant la révocation d'un fonctionnaire³⁴⁹⁴. Pour autant, et alors même que les conditions d'urgence et de moyen propre à créer un doute sérieux sont réunies, le prononcé par le juge des référés de la suspension de l'acte demeure une simple faculté pour lui, se réservant la possibilité, de manière exceptionnelle et pour des considérations d'intérêt général de refuser de faire droit à une telle demande. De même, s'il accorde la suspension, le juge peut la limiter dans le temps, ou ne l'accorder que pour certains effets de la décision. Enfin, et alors même que le juge administratif, à l'occasion de l'éviction irrégulière d'un agent public, précise qu'il appartient à l'autorité administrative, - en vue d'assurer l'exécution de la décision juridictionnelle de suspension -, de prononcer la réintégration de l'agent à la date de la notification de la décision et de tirer toutes les conséquences de cette réintégration³⁴⁹⁵, le caractère provisoire d'une telle décision peut se trouver anéanti par la survenance d'une décision contraire au fond.

b. La consécration du référé liberté en présence de harcèlement

981. Introduit par la loi du 30 juin 2000³⁴⁹⁶, le recours en référé liberté nécessite pour prospérer, la démonstration par le requérant, dans le cadre de ses conclusions, de l'urgence, de l'existence d'une liberté fondamentale en cause et d'une atteinte manifestement illégale portée à cette liberté. Ne nécessitant pas le dépôt d'une requête au fond, d'aucuns qualifient le référé liberté de « *vedette contentieuse* »³⁴⁹⁷, tant il est usité par les requérants depuis sa consécration. La nécessaire mise en œuvre d'une telle procédure s'est très tôt posée, le commissaire du gouvernement Romieu, dans la célèbre affaire *Société immobilière de Saint-Just*, soulignant déjà que « [l]a juridiction administrative n'est pas outillée pour protéger utilement les droits privés qui seraient violés d'une manière flagrante par les abus des actes d'exécution de la puissance publique [...] ; elle n'a pas la procédure de référé, et la lenteur de son intervention peut souvent rendre son efficacité illusoire. »³⁴⁹⁸. En son absence, les requérants préféreraient ainsi quelques fois, se retourner vers les juridictions judiciaires des référés, sur le fondement de la voie de fait quelque peu dévoyée, mais représentant à l'époque « *l'idéal d'une justice rapide, efficace, dépouillée de son formalisme et de la complexité de ses mécanismes* »³⁴⁹⁹. Destiné à

³⁴⁹³CE 22 juin 2001, *Creurer*, n°234434, Lebon T. 1018., CE 6 avr. 2001, *France Télécom*, n°230338, Lebon T. 1023; D. 2001. 1517.

³⁴⁹⁴CE 15 oct. 2004, *Cne d'Andeville*, n°266176, Lebon ; AJDA 2004. 2414 ; BJCL 2004. 773.

³⁴⁹⁵CE 13 juin 2003, *Mlle Chakir*, n°243615, Lebon ; RFDA 2003. 838.

³⁴⁹⁶Loi n° 2000-597, 30 juin 2000, *relative au référé devant les juridictions administratives*, JO n°151 1^{er} juill. 2000 p. 9948, CJA, art. L. 521-2.

³⁴⁹⁷R. Vandermeeren, *Commentaire de la loi n° 2000-597 du 30 juin 2000 relative au référé devant les juridictions administratives*, AJDA 2000. 706, spéc. p. 712.

³⁴⁹⁸T. confl. 2 déc. 1902, Lebon 713 ; S. 1904. 3. 17, concl. Romieu et note M. Hauriou.

³⁴⁹⁹A. Lacabarats, *Le référé*, in *Le nouveau code de procédure civile : vingt ans après*, Doc. fr., 1998, p. 214.

« *sauver la juridiction administrative* »³⁵⁰⁰, le référé-injonction, rebaptisé par la suite référé-liberté, a connu l'essentiel de sa croissance, durant ses premières années d'existence, au point d'être qualifié d'« *arme de protection massive* »³⁵⁰¹. De plus, et au fil des années, le juge des référés a élargi l'appréciation qu'il porte aux libertés fondamentales susceptibles d'être accueillies devant lui. Une telle notion ne faisant pas l'objet d'une définition législative, certains avaient alors argué qu'« *au-delà d'un "noyau dur" (la Déclaration de 1789), le fruit est mou et chacun peut le modeler à sa guise, en fonction de ses convictions et sous l'influence de sa subjectivité* »³⁵⁰². Erigeant le principe de libre administration des collectivités territoriales en « *liberté fondamentale* »³⁵⁰³, le juge administratif a pleinement usé de la latitude que lui laissait l'indétermination de la notion, en optant pour une acception particulièrement extensive de celle-ci, au risque de troubler la distinction entre « *un droit de l'homme fondamental et ce qui est simplement une bonne idée* »³⁵⁰⁴. Il a, *in fine*, participé à une sorte de banalisation du recours à cette voie de droit. A ainsi été reconnu, dans des domaines consubstantiellement liés au droit de la fonction publique, la liberté syndicale³⁵⁰⁵, ou le respect de la présomption d'innocence dans le cadre de procédures disciplinaire et pénale³⁵⁰⁶. Une telle procédure novatrice et hautement porteuse de conséquences pour la puissance publique tend à la « *forcer [...] à se résoudre à une politique qui, en tout état de cause, ne peut méconnaître* » les libertés fondamentales³⁵⁰⁷.

982.S'agissant du droit pour un agent de ne pas être soumis à une situation de harcèlement moral, ce n'est que très récemment, dans le cadre d'une affaire au combien topique de ce dont est capable l'administration en ce domaine, que le juge administratif va ériger un tel principe en liberté fondamentale³⁵⁰⁸. Dans le cadre de cette espèce, les juges du Palais Royal établissent un lien direct entre l'article 6 *quinquies* du titre 1er du statut général, l'atteinte à la dignité du fonctionnaire et la qualification du « *droit de ne pas être soumis à un harcèlement moral* ». Considérant un tel droit comme étant une liberté fondamentale au sens de l'article L. 521-2 du code de justice administrative, le juge administratif reconnaît « *l'urgence intrinsèque qui s'attache à ce qu'il soit mis fin à une situation de harcèlement moral* ».

³⁵⁰⁰C. Broyelle, introduction à la 4e table ronde du colloque, *Le référé : les 20 ans de la justice administrative de l'urgence*, organisé par le Conseil d'Etat, en partenariat avec l'ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, le 29 nov. 2019.

³⁵⁰¹X. Domino, A. Bretonneau, *La fée du logis ?* AJDA 2013. 788.

³⁵⁰²R. Chapus, *Droit du contentieux administratif*, Montchrestien, 13e éd., 2008, prec, n° 1596.

³⁵⁰³CE, sect., 18 janv. 2001, n° 229247, *Commune de Venelles et Morbelli*, Lebon ; AJDA 2001. 157 ; et 153, chron. M. Guyomar et P. Collin ; D. 2002. 2227, obs. R. Vandermeeren ; RFDA 2001. 378, concl. L. Touvet ; et 681, note M. Verpeaux.

³⁵⁰⁴J. Sumption, *Human Rights and Wrongs*, troisième conférence donnée dans le cadre des BBC Reith, Lectures, 4 juin 2019.

³⁵⁰⁵CE, 18 oct. 2001, *Synd. départemental Interco CFDT*, n° 239082, CE, 5 fév. 2016, n°396431, Lebon T. ; AJDA 2016. 231 ; *ibid.* 1194, note P. Esplugas-Labatut ; AJFP 2016. 290.

³⁵⁰⁶CE 14 mars 2005, *Gollnisch*, n°278435, Lebon ; AJDA 2005. 1633 ; AJFP 2005. 222.

³⁵⁰⁷C. Friedrich, *Le référé-liberté en carence de l'administration*, RD publ. 2018. 1297.

³⁵⁰⁸CE 19 juin 2014, *Cne du Castellet*, n°381061, Lebon ; AJDA 2014. 1301 ; *ibid.* 2079, note O. Le Bot ; AJFP 2015. 33, comm. A. Baumard., V. également, CE 2 oct. 2015, *Cne de Mérignac*, n°393766, inédit au Lebon ; AJDA 2015. 2472 ; AJFP 2016. 96.

»³⁵⁰⁹. Se prononçant dans un premier temps, sur l'existence d'une situation de harcèlement résultant d'un management contestable et en déduisant une atteinte grave et manifestement illégale à une liberté fondamentale, le juge des référés décide de suspendre les décisions prises par l'autorité administrative et enjoint ainsi l'administration de réexaminer la situation de l'agent. S'il est certain que l'ensemble des mesures instaurées en vue de combattre, ou de prévenir des situations de harcèlement en milieu professionnel ne permettent guère d'offrir à la victime des moyens de ripostes satisfaisants, - eu égard notamment à leur absence d'immédiateté -, le référé liberté, procédure nécessaire et louable, ne peut malheureusement à elle seule corriger tous les écueils par ailleurs constatés.

983. Voie de recours exceptionnelle, le référé liberté n'apporte au requérant qu'une réponse provisoire, étant entendu que sa situation ne prendra réellement fin qu'à la suite du prononcé d'une décision juridictionnelle devenue définitive. En effet, ne pouvant intervenir que dans des conditions d'urgences particulières prévues par l'article L. 521-2 du code de justice administrative, ou dans le cas où la situation litigieuse permet de prendre utilement et à très bref délai les mesures de sauvegarde nécessaires³⁵¹⁰, le juge des référés est limité dans son office au prononcé de mesures provisoires. Il aura, le cas échéant, le pouvoir de déterminer dans une décision ultérieure devant être prise à brève échéance, les mesures complémentaires qui s'imposent et qui peuvent être rapidement mises en œuvre. En tout état de cause, les mesures envisagées par le juge des référés liberté, comme toutes celles prononcées par le juge des référés, auront, en application de l'article L. 511-1 du code de justice administrative qu'un caractère provisoire. Ainsi, et conformément à la jurisprudence rendue en ce domaine, eu égard à l'exigence du caractère provisoire de la décision rendue, le juge des référés ne peut, sans excéder sa compétence, ni annuler une décision administrative, ou ordonner une mesure ayant les mêmes effets qu'une annulation contentieuse³⁵¹¹, ni même ordonner une mesure ayant des effets identiques à ceux qui résulteraient de l'exécution, par l'autorité administrative du jugement annulant éventuellement la décision litigieuse³⁵¹². Pour autant, des évolutions jurisprudentielles ont permis d'admettre une exception au caractère provisoire des décisions prononcées par ledit juge. Il s'agit particulièrement du cas dans lequel aucune mesure de cette nature n'est susceptible de sauvegarder l'exercice effectif d'une liberté fondamentale à laquelle il est porté atteinte³⁵¹³. Or, si parfois le juge des référés prononce de telles mesures, elles ne peuvent intervenir que dans des domaines particuliers et circonscrits, excluant par principe le harcèlement au travail, d'autant qu'eu égard au positionnement constant du juge administratif à l'endroit de la personne publique, il semble peu probable qu'il considère qu'une situation de harcèlement en milieu professionnel soit à ce point

³⁵⁰⁹ CE, ord. 2 oct. 2015, n°393766, prec.

³⁵¹⁰ CE 13 déc. 2017, n° 415207, Lebon T. ; AJDA 2017. 2447.

³⁵¹¹ CE ord, 24 janv. 2001, *Université Paris VIII-Vincennes Saint-Denis*, n°229501. – CE, ord., 2 juill. 2003, *Cne de Collioure*, n°257971.

³⁵¹² CE ord, 1^{er} mars 2001, *Patourel*, n°230794, Lebon T. 1134. – CE, ord, 10 avr. 2001, *Nasser Merzouk*, n°232308, Lebon T. 1134. – CE, ord, 14 févr. 2003, *Mlle Fatma Fouzi*, n°25418, Lebon T. 912. – CE, ord, 9 déc. 2005, *Mme Allouade et a.*, n°287777, Lebon 562 ; D. 2006. 12. – CE, ord, 15 déc. 2005, n°288024, Lebon.

³⁵¹³ CE, ord., 30 mars 2007, *Ville de Lyon*, n°304053. – CE 31 mai 2007, *Synd. CFDT Interco 28*, n°298293.

sensible qu'elle lui impose le prononcé d'une décision définitive, sans attendre l'intervention du juge du fond.

984. Il est également certain que l'appréciation du caractère urgent de la situation, même si elle semble aller de soi en cas d'agissements constitutifs de harcèlement, sera appréciée différemment par le juge des référés, suivant qu'il est saisi d'un référé-suspension ou d'un référé-liberté. Ainsi, une situation d'urgence constatée en référé-suspension, ne suffira pas nécessairement à caractériser une situation d'urgence au sens du référé-liberté³⁵¹⁴. Inversement, une situation de nature à fonder une présomption d'urgence en référé-suspension³⁵¹⁵, n'induit pas nécessairement la reconnaissance d'une telle présomption en référé-liberté³⁵¹⁶. Des décisions rendues récemment en matière de harcèlement, semblent aller dans le sens d'un durcissement du juge des référés-liberté dans son appréciation de la condition d'urgence³⁵¹⁷, le juge exigeant désormais que le requérant justifie – et donc prouve – l'existence de circonstances tendant à démontrer qu'une mesure visant à sauvegarder une liberté fondamentale soit prise à très bref délai³⁵¹⁸. De plus, l'atteinte doit être grave et manifestement illégale, caractères pouvant quelques fois être difficiles à établir par le requérant. Si en présence de harcèlement ces exigences semblent remplies, l'interprétation fluctuante qu'en fait le juge induit une jurisprudence oscillant « *entre une exigence maximale de gravité et d'illégalité comme c'est le cas dans la voie de fait (acte grossièrement illégal) et une exigence minimale considérant que tout acte ou activité liberticide l'est manifestement* »³⁵¹⁹. Par ailleurs, le juge des référés tenu de définir la présence d'agissements de harcèlement, déborde nécessairement de son office pour empiéter sur celui des juges du fond, son appréciation devant porter sur la qualification juridique des faits qui lui sont présentés. Un tel constat laisse entrevoir indubitablement une nécessaire coloration quant à la décision qui sera rendue au fond.

985. Enfin, la preuve des agissements subis constitue une fois de plus l'écueil majeur auquel est confrontée la victime saisissant le juge du référé-liberté. Elle se trouve, ici aussi, positionnée comme n'importe quel demandeur se voyant appliquer le droit commun de la preuve. Ainsi, l'urgence devra être démontrée par la victime seule, via la soumission « *au juge des éléments de faits susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement* »³⁵²⁰. Le requérant doit donc, *ab initio*, dès la saisine du juge des référés, avoir récolté suffisamment d'éléments probants et ne peut espérer les collecter *a posteriori*, en vue du jugement au fond.

986. Face à ce constat en demi-teinte inhérent à la saisine du juge qu'il soit judiciaire ou administratif, reste donc la voie suprême, celle qui permettra en cas de succès, de conférer une nature délictuelle à un tel acte, la voie pénale.

³⁵¹⁴ CE 16 juin 2003, n° 253290, *Hug-Kalinkova*, Lebon T. ; AJDA 2003. 1677.

³⁵¹⁵ CE ord., 7 juin 2019, n° 426772, Lebon ; AJDA 2019. 2137, concl. A. Iljic.

³⁵¹⁶ CE ord., 20 nov. 2019, n° 435785, Lebon ; AJDA 2019. 2411.

³⁵¹⁷ CE 26 juill. 2016, n° 401699.

³⁵¹⁸ CE 13 oct. 2017, n° 414811.

³⁵¹⁹ B. Faure, *Référé - Juge administratif des référés statuant en urgence - Référé liberté*, J.-Cl. Justice adm., fasc. 51, n° 37.

³⁵²⁰ CE, ord., 26 juill. 2016, n° 401699, *Lorient*; CE, ord., 10 nov. 2016, n° 404973, *AlaoAdeyinka*.

Section 2. *La voie pénale comme ultime bastion de la répression du harcèlement*

987. La voie pénale pourrait s'analyser comme la voie judiciaire « normale » que la victime de harcèlement doit nécessairement emprunter, du fait même qu'il caractérise avant tout et par essence, un délit. Pour autant, la saisine du juge pénal par la victime n'est pas une évidence. En effet, au-delà des risques juridiques induits par la dénonciation de tels actes, mais aussi des éventuelles sanctions disciplinaires qui peuvent lui être infligées, la victime de harcèlement peut être découragée d'emprunter cette voie de droit. Les différentes contraintes inhérentes au procès pénal constituent, ici aussi, de redoutables armes au bénéfice de l'employeur, susceptibles de dissuader la victime d'actionner un tel recours.

988. Néanmoins, la voie pénale demeure potentiellement une voie de choix pour les victimes de harcèlement, ne serait-ce que par sa portée hautement symbolique et par les peines susceptibles d'être prononcées par le juge pénal à l'encontre de l'auteur des faits.

989. Parallèlement on assiste, au sein de l'administration publique, à une immixtion du droit pénal et de la règle pénale, l' élu tendant à devenir un justiciable – presque – comme les autres. Ainsi, les pouvoirs publics sont témoins depuis plusieurs années d'une recrudescence de condamnations pénales, notamment, s'agissant des élus locaux³⁵²¹, au point que certains auteurs relèvent que l'administration ne « *se saisit* » plus du droit pénal, mais serait saisie par lui³⁵²². Les collectivités territoriales comme les administrations publiques d'Etat, n'ont pas échappé au phénomène de pénalisation touchant l'ensemble de la société. Au point que d'aucuns ont été amenés à se demander si le juge pénal ne tendrait pas à se substituer au juge administratif, en tant que juge de droit commun de l'administration³⁵²³ et ce malgré les « *insuffisances [dans] la répression du harcèlement sexuel dans la fonction publique* »³⁵²⁴.

990. S'il est certain, que l'objet visé par le droit civil ou administratif et par le droit pénal relèvent de domaines juridiques radicalement différents, l'un ayant vocation à réparer un préjudice – ou à prononcer l'annulation d'un acte illégal – et l'autre à sanctionner l'auteur d'une infraction, il est néanmoins avéré que ces deux voies de droit tendent à se compléter et à offrir à la victime une chance supplémentaire d'obtenir une condamnation de l'auteur des faits, conséquence nécessaire à son processus de reconstruction.

³⁵²¹B. Poujade et F. Meyer, *Les fonctionnaires territoriaux face au juge pénal*, éd. Gazette des communes, 1999.

³⁵²²E. Cadeau in *Droit public général*, Litec, 2015, p. 453.

³⁵²³J. Hermann, *Le juge pénal, juge ordinaire de l'administration ?* D. 1998. 195.

³⁵²⁴É. Marcovici, *Les insuffisances de la répression du harcèlement sexuel dans la fonction publique*, AJFP 2011 p. 338.

991.L'inscription de la peine sur le casier judiciaire de l'auteur des faits et le caractère infamant d'une condamnation pénale, sont autant d'éléments militant en faveur du choix de cette procédure. Une fois la voie pénale actionnée, le clivage public-privé s'« efface » pour laisser place à une action unique ayant vocation à arbitrer une mutation des relations de travail accompagnée d'atteintes à la personne.

992.Pour autant la voie pénale présente des forces et des faiblesses que la victime se doit de mesurer en amont (§I), même si les condamnations prononcées par le juge pénal, peuvent, de par leur symbolique et leur nature, se montrer très dissuasives à l'égard de l'auteur des faits et ainsi inciter la victime à choisir une telle option (§II).

§I.Le choix de la voie pénale : entre insécurité juridique et exemplarité des peines prononcées

993.Si d'aucuns, affirment que « *les poursuites pénales ne devraient être réservées que pour les cas les plus significatifs* »³⁵²⁵, il semble qu'un tel positionnement, contraire à l'esprit des textes incriminateurs n'a pas sa place dans le paysage pénal actuel, tout harcèlement étant en lui-même significatif. La victime doit pouvoir saisir le juge pénal, lequel en raison de la peine qu'il prononce, représente quelquefois la seule issue louable à ses yeux. La voie pénale fournit ainsi certains avantages, dont celui de la liberté de la preuve, tout en n'étant pas sans risque du fait même de l'application de règles spécifiques à cette matière (A).

994.De plus, le droit contemporain, marqué par une inflation législative importante, dont le droit pénal subi inexorablement les conséquences³⁵²⁶, induit nombre d'imprécisions dans la détermination de certaines incriminations et génère également des concours de qualification entre les infractions relevées, rendant ladite incrimination peu lisible par le justiciable (B).

995.Autant de situations et de conséquences qui ne sont pas sans incidence sur la victime de harcèlement, laquelle subit ici aussi une certaine insécurité juridique, du fait de l'appréciation fluctuante que fait quelquefois le juge pénal des faits qu'il a à apprécier.

996.Reste donc à savoir si malgré ces différents écueils et le caractère insatisfaisant des autres actions s'offrant à la victime, la voie pénale demeure une voie prioritaire pour elle.

A.Le choix de la voie pénale par la victime de harcèlement : un choix risqué ?

³⁵²⁵F. Le Sueur, *Harcèlement moral au travail : le positionnement pragmatique du parquet*, AJ pénal 2010. 529.

³⁵²⁶J.-J de Bresson, *Inflation des lois pénales et législations ou réglementations techniques*, RSC 1985. 241.

997. Le choix de la voie pénale, est, comme toute saisine du juge, non exsangue de risques. Il est vrai que la qualification arrêtée lors de l'engagement des poursuites ne liera pas les juridictions³⁵²⁷, le juge pénal étant libre de retenir la qualification la plus adaptée, dans les limites de sa saisine et conformément au principe de légalité exigeant qu'il restitue aux faits leur véritable qualification.

998. L'un des atouts majeurs du recours au juge pénal peut consister dans la consécration et dans la condamnation qu'il fait du harcèlement institutionnel, particulièrement au sein d'une récente décision prononcée dans le cadre de la retentissante affaire *France télécom*, où il a fermement proscrit un tel mode opératoire, tout en en précisant les contours (a).

999. Pour autant, la multiplicité des incriminations inscrites au sein du code pénal rend parfois difficile le choix du texte accusateur, alors que l'interaction possible entre procédure pénale et civile, ainsi que le mode probatoire usité devant le juge pénal, constituent autant de freins potentiels, qui bien que méritant d'être nuancés sont susceptibles de décourager la victime souhaitant actionner une telle procédure (b).

a. Les forces du recours au juge pénal en cas de harcèlement au travail : la consécration du harcèlement institutionnel

1000. L'un des atouts de la saisine par la victime de harcèlement de la juridiction pénale, tient notamment au fait que le juge pénal consacre et condamne le harcèlement managérial mais aussi institutionnel. Si la juridiction sociale a déjà eu l'occasion de condamner le harcèlement managérial systémique, considérant que « *peuvent caractériser un harcèlement moral des méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés...* »³⁵²⁸, elle en est restée à ce concept et à cette forme de harcèlement sans pousser plus avant son raisonnement. Dans ce cadre, elle considère que les actes coupables doivent nécessairement s'incarner dans un ou plusieurs salariés en particulier et qu'ainsi, il convient qu'ils se manifestent indubitablement à l'égard de ceux qui s'en plaignent judiciairement³⁵²⁹.

1001. De son côté, la chambre criminelle a admis un comportement résultant d'une organisation managériale³⁵³⁰, jugeant en cela, que « *s'il n'appartient pas à la juridiction de remettre en cause le pouvoir de direction de l'employeur ni de s'immiscer dans la gestion de l'entreprise, le harcèlement moral peut néanmoins provenir d'un mode d'organisation ou d'un management qui méconnaît l'obligation de sécurité de résultat incombant à l'employeur en matière de protection de la santé*

³⁵²⁷ Cass. crim. 16 déc. 1997, n°96-82.509, Bull. crim. n° 428.

³⁵²⁸ Cass. soc. 10 nov 2009, n°07-45.321 ; Cass. soc., 27 oct. 2010, n° 09-42488 ; Cass. soc., 27 oct. 2010, n° 09-42488.

³⁵²⁹ Cass. soc. 22 oct. 2014, n°13-18.862. – comp. Cass. soc. 20 oct. 2010, n°08-19.748.

³⁵³⁰ Cass. crim. 8 sept. 2015, n°14-83.869 ; Cass. crim., 21 juin 2015, n° 04-87767.

*et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise »*³⁵³¹. Elle a aussi précisé que le harcèlement peut être généré par des restructurations internes ayant pour conséquence de mettre à l'écart une employée et admet que « *l'implication de l'institution dans des faits de harcèlement résulte de la succession et la convergence d'éléments, sur une période de trois ans, [...] alors que l'employeur ne pouvait ignorer la dégradation de la situation ; qu'elle se déduit également des choix administratifs et organisationnels maintenus en dépit des difficultés relationnelles au sein de l'équipe de la direction et de ses rejaillissements dans le climat global et que le processus mis en place s'orientait vers la validation d'une procédure de licenciement pour faute effectivement poursuivie jusqu'à son aboutissement »*³⁵³².

1002. Pour autant, c'est dans le cadre de la très médiatisée *Affaire Orange [ex France Télécom]*, que le juge répressif s'est employé à consacrer pleinement le concept de harcèlement institutionnel et en a affiné les contours. Cette affaire au combien relayée par les médias, a mis en exergue ce que peut générer une pseudo politique managériale et d'entreprise poussée à son paroxysme. Il y est question de « *manipulations mentales* »³⁵³³, de « *guerre psychologique* »³⁵³⁴, de « *souffrance rarement atteinte* »³⁵³⁵, face à une hiérarchie consentante. La force des mots prononcés dans le cadre du procès par les victimes, ou leurs ayants droits, mais aussi ceux usités par les anciens dirigeants, lesquels se sont employés à stigmatiser les salariés et à déclamer « *je ferai le départ par la porte ou par la fenêtre* »³⁵³⁶, démontrent, s'il était encore besoin de le faire, jusqu'où le harcèlement au travail peut aller. En effet, suite à une vague de suicide sans précédent générant une remise en cause de la politique d'entreprise et de la gestion des ressources humaines menée par la société *France Télécom*, le juge pénal va déterminer, au moyen de critères objectifs, ce que constitue, d'un point de vue juridique, mais avant tout pénal, un tel harcèlement. En effet, il considère dans un premier temps, que les actes commis doivent s'inscrire dans la classique définition du harcèlement, en ce que l'on doit, être en présence d'« *agissements porteurs, par leur répétition, de façon latente ou concrète, d'une dégradation (potentielle ou effective) des conditions de travail de la collectivité* »³⁵³⁷. Les agissements en question, relèvent de réorganisations à répétition, d'incitations au départ, de mobilités, d'augmentation de la charge de travail, de pressions en tout genre. Néanmoins, ces agissements, comme le souligne le juge pénal, doivent avoir dépassé les limites du pouvoir de direction déjà caractéristique du harcèlement au travail³⁵³⁸. Enfin, le troisième point mis en exergue par le juge, est celui d'« *agissements qui procèdent d'une politique d'entreprise ayant pour but de structurer le travail de tout ou partie d'une*

³⁵³¹ Cass. crim. 8 sept. 2015, prec.

³⁵³² Cass. crim. 1^{er} déc. 2015, n°14-85.059.

³⁵³³ J. Mucchielli, *Procès France Télécom : « Comment ont-ils pu mettre en place une telle politique de la terreur ? »*, D. actu. 4 juin 2019.

³⁵³⁴ *Ibid.*

³⁵³⁵ J. Mucchielli, *Procès France Télécom : « Une souffrance rarement atteinte »*, D. actu. 12 juin 2019.

³⁵³⁶ J. Mucchielli, *Procès France Télécom : Mais pourquoi choisir de mourir sur son lieu de travail »*, D. actu. 5 juill. 2019.

³⁵³⁷ TGI Paris, 31e chambre, 2^e section 13 dec. 2019 n° 0935790257., AJ pénal 2020 p. 136.

³⁵³⁸ Cass. soc. 15 juin 2017 n°16-11.503 ; Cass. crim. 25 févr. 2014, n°12-88.201 ; Cass. crim. 14 mai 2013, n°11-88.663.

collectivité d'agents et la mettent en oeuvre », le juge pénal institutionnalisant ici le harcèlement, lequel passe d'interindividuel à collectif et relève d'une véritable politique menée par l'entreprise. Le harcèlement se trouve ainsi incarné, non en un supérieur ou un chef d'entreprise, mais dans une stratégie globale de l'entreprise. De plus, il confère à l'action civile et à la qualité d'intervenant, une portée particulière du fait même que « *toute personne faisant partie d'une collectivité cible d'une politique d'entreprise jugée harcelante par son objet et les méthodes de sa mise en oeuvre a qualité pour intervenir au procès pénal, indépendamment de l'appréciation de son droit à réparation du dommage qui en aurait résulté* »³⁵³⁹. Bien qu'ayant été rendue par une juridiction de premier degré, une telle décision est ainsi porteuse d'espoirs pour les victimes d'un tel type de harcèlement, lesquelles pourront désormais voir condamner un harcèlement perpétré au sein d'un groupe par une politique d'entreprise. En ce sens, le recours au juge pénal présente un intérêt fondamental pour la victime de harcèlement institutionnel systémique, fruit d'une stratégie d'entreprise³⁵⁴⁰. Voir condamner pénalement un ensemble d'auteurs, ayant par la terreur, compromis l'avenir professionnel d'un groupe de salariés, allant jusqu'à porter atteinte à la vie même de leurs employés, recèle une valeur symbolique sans précédent.

1003. Le raisonnement opéré par le juge pénal dans cette affaire emblématique de certaines pratiques usitées dans le monde entrepreneurial, est tout à fait transposable aux modes opératoires du secteur public, se rendant également coupable de harcèlement institutionnel. En effet, une telle pratique n'est pas propre à la sphère privée et peut se manifester au sein d'une administration, par la conduite d'une politique managériale délétère et anxiogène, symptomatique de la recherche d'une dégradation des conditions de travail d'un groupe d'agents ou d'une institution dans son ensemble. Pour autant, l'Etat demeure toujours exclu d'éventuelles poursuites et condamnation pénales. Or, une telle impunité induit une forme de discrimination patente entre, d'une part des sociétés comme *La Poste* ou *Orange*, qui du fait de leur statut de société anonyme de droit privé peuvent faire l'objet de poursuites pénales et l'Etat, qui, en tant qu'institutions demeurent sous une forme d'impunité. Une exorbitance demeure donc, au bénéfice des personnes morales de droit public dans l'application de la règle de droit pénal.

1004. Enfin il convient de souligner que si conformément aux dispositions contenues au sein de l'article 121-3 du code pénal, la caractérisation de l'intention criminelle est une condition indispensable pour entrer en voie de condamnation devant le juge répressif, celui-ci a, depuis quelques années, fait preuve de davantage de souplesse en ce domaine, en étendant encore le champ de l'incrimination et ainsi les possibilités de condamnation pour harcèlement. De fait et alors que certaines jurisprudences ont pu, pendant un temps, laisser penser que la preuve de l'intention de nuire de l'auteur, qualifié de dol spécial, était nécessaire pour entrer en voie de

³⁵³⁹TGI Paris, 31e chambre, 2^e section 13 dec. 2019, prec.

³⁵⁴⁰S. Harir, *Le tribunal correctionnel de Paris est venu reconnaître le harcèlement moral institutionnalisé*, Gaz. Pal. 17 mars 2020, n°11. p. 71 ;

condamnation³⁵⁴¹, la chambre criminelle de la Cour de cassation ne requiert plus désormais qu'un dol général³⁵⁴². En effet, la chambre criminelle exigeait de longue date, la preuve que l'auteur ait eu « *l'intention de nuire, d'humilier ou de dégrader les conditions de travail* »³⁵⁴³. Aujourd'hui elle considère qu'il suffit de démontrer l'intention de commettre un acte illicite, autrement qualifié de dol général et que l'auteur des faits ait eu l'intention de dégrader les conditions de travail de sa victime. La jurisprudence pénale atténue donc, en présence de harcèlement, certaines règles générales applicables dans cette branche du droit, afin de les adapter à ce délit. Ladite jurisprudence révèle également certains critères inhérents à l'exercice d'un pouvoir de direction abusif, en évinçant d'une pénibilité extrême des conditions de travail³⁵⁴⁴, ou d'une mise à l'isolement d'un salarié³⁵⁴⁵, l'exercice d'un pouvoir de direction excessif et illégal, de sorte que le juge pénal étend possiblement l'entrée en voie de condamnation de l'auteur de harcèlement.

b. Les faiblesses inhérentes à la voie pénale

1005. L'une des faiblesses majeures de la voie pénale consiste dans la multiplication des infractions qualifiées de harcèlement. Le code pénal intègre aujourd'hui le délit de harcèlement au sein du *titre II* relatif aux « *atteintes à la personne humaine* », et non dans une partie qui lui serait entièrement consacrée. Ledit titre comprend non deux régimes de harcèlement, mais bien quatre, parmi lesquels on trouve, noyé dans la masse, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail. Alors que le harcèlement sexuel, ne connaît d'autre régime que celui intégré au sein de l'article 222-33 du code pénal, lequel s'applique indistinctement à des agissements commis dans la sphère professionnelle ou dans la vie privée, le harcèlement moral pour sa part, connaît nombre des régimes distincts, comme le harcèlement au travail, celui perpétré par un conjoint et le harcèlement dit « général ». Cette multitude d'incrimination n'est pas sans poser quelques problématiques juridiques connexes.

1006. Introduit dans le code pénal par la loi de modernisation sociale³⁵⁴⁶, avec comme objectif assigné de contrecarrer les stratégies d'entreprises visant à contraindre les salariés à démissionner en vue de ne pas recourir au licenciement³⁵⁴⁷, le délit de harcèlement moral au travail a connu nombre d'évolutions dont une très récente, qui est venue une fois de plus, alourdir le paysage législatif déjà très contraint. Or, les différentes modifications opérées sur les textes, l'adjonction d'articles et la multiplicité des incriminations, tendent à accroître substantiellement l'insécurité

³⁵⁴¹Cass. crim. 11 mai 2005, n°04-86.774., Cass. crim. 21 juin 2005, n°04-86.936. Cass. crim. 12 fév. 2008, n°07-86.047. Cass. crim. 11 mars 2008, n°07-82.346.

³⁵⁴²Cass. crim. 14 janv. 2014, n°12-84.354., Cass. crim. 17 déc. 2013, n°12-85.617.

³⁵⁴³Cass. crim., 11 mars 2008, n°07-82.346.

³⁵⁴⁴Cass. crim. 12 mai 2015, n°12-86.776.

³⁵⁴⁵Cass. crim. 26 janv. 2016, n°14-80.455, D. 2016. 316 ; RSC 2016. 71, obs. Y. Mayaud.

³⁵⁴⁶Loi n° 2002-73 du 17 janv. 2002 *de modernisation sociale*, prec. V. A. Coeuret, E. Fortis et F. Duquesne, *Droit pénal du travail*, 6e éd., 2016, LexisNexis, nos 675 s.

³⁵⁴⁷E. Dreyer, *Droit pénal spécial*, 3e éd., 2016, Ellipses, n° 569.

juridique. Le harcèlement moral était initialement réprimé par un an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende et n'appréhendait que les agissements harcelants³⁵⁴⁸, alors que le harcèlement sexuel lors de l'adoption du texte de 2002, bénéficiait d'une peine de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende³⁵⁴⁹. Or, ces deux délits n'ont cessé d'évoluer. En effet, très récemment³⁵⁵⁰, une refonte de la matérialité de l'infraction du harcèlement³⁵⁵¹ et de ses circonstances aggravantes a été opérée, laquelle affecte uniquement certains articles du code pénal. Ne sont concernés par cette réforme que les articles 222-33 applicable en matière de harcèlement sexuel et 222-33-2-2 du code pénal concernant le délit de harcèlement moral « général » lesquels ont été amendés, sans que le délit de harcèlement moral au travail ne subisse pour sa part, de retouche. Ce texte a ainsi intégré, en matière de délit de harcèlement moral « général », la possibilité d'une incrimination par l'intervention unique de plusieurs personnes ou d'une aggravation, lorsque les agissements harcelants sont commis « *par le biais d'un support numérique ou électronique* »³⁵⁵², sans répercuter ces deux points au sein du délit de harcèlement moral au travail. Ce dernier reste donc en l'état, et n'inclut pas une telle possibilité. De fait, d'aucuns considèrent justement qu'il « *présente d'importantes lacunes, qui ont été accrues par la loi du 3 août 2018, dans sa finalité de protection spéciale des travailleurs.* »³⁵⁵³. En effet, force est de constater que demeure absent en la matière, l'élargissement de la matérialité infractionnelle du délit, mais aussi l'hypothèse de circonstances aggravantes, qui sont, l'une comme l'autre, des outils juridiques majeurs pour la victime de harcèlement. Enfin, il est évident que cet enchevêtrement de qualifications, particulièrement au sein du harcèlement moral, provoque inévitablement des difficultés et des risques de confusion dans la qualification juridique des faits.

1007. En présence de harcèlement moral, dès lors que la victime a subi une « *une dégradation des conditions de travail* »³⁵⁵⁴, laquelle aurait porté atteinte à « *ses droits et à sa dignité* »³⁵⁵⁵ elle devra fonder son action sur les dispositions contenues dans le code pénal à l'article 222-33-2. En considération de la règle *specialia generalibus derogant*³⁵⁵⁶, qui tend à permettre à la victime de se prévaloir

³⁵⁴⁸E. Monteiro, *Le concept de harcèlement moral dans le Code pénal et le Code du travail*, RSC 2003. 277.

³⁵⁴⁹Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, *prec.*

³⁵⁵⁰Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, JO n°0179 du 5 août 2018.

³⁵⁵¹R. Mesa, *La retouche du régime des abus sexuels par la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes : tout ça pour ça !* RJPF oct. 2018, p. 39.

³⁵⁵²L. Saenko et S. Detraz, *La loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes : les femmes et les enfants d'abord !* D. 2018. 2031 ; C. Clavier-Rousset, *Commentaire des principales dispositions de la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles ou sexistes*, Dr. pénal 2018. 23 ; P. Le Maigat, *loi Schiappa : un nouvel exemple de soumission d'une politique pénale à l'idéologie victimaire ?* Gaz. Pal. 16 oct. 2018, p. 12 ; V. Tellier-Cayrol, *Loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Des objectifs respectables, une efficacité incertaine*, AJ pénal 2018. 400.

³⁵⁵³R. Mesa, *Le manque de pertinence du régime répressif du harcèlement moral au travail*, RDT 2019 p.87.

³⁵⁵⁴C. pen. art. 222-33-2.

³⁵⁵⁵*Ibid.*

³⁵⁵⁶CA Paris, 18 fév. 1960, D. 1960. 285, note J. Larguier ; S. 1960. 182, note L. Huguency.

uniquement des règles applicables au domaine particulier qui la concerne - à l'exclusion de tout autre -, on peut valablement considérer qu'en cas de harcèlement moral au travail, seules les règles inhérentes à cette catégorie d'infraction trouveront à s'appliquer. Néanmoins et s'il est avéré qu'« *en vertu de l'article 8 de la Déclaration de 1789, la loi ne doit établir que des peines strictement et évidemment nécessaires [et] que le principe de proportionnalité qui en découle implique que, lorsque plusieurs dispositions pénales sont susceptibles de fonder la condamnation d'un seul et même fait, les sanctions subies ne peuvent excéder le maximum légal le plus élevé* »³⁵⁵⁷, il est malgré tout des cas où un fait unique est susceptible de tomber sous le coup de plusieurs incriminations. En pareille situation, la victime peut se retrouver confrontée à un concours de qualifications dit « idéal », lequel permet de retenir plusieurs qualifications, dès lors qu'il y a une pluralité d'atteintes à des valeurs sociales protégées, ou une pluralité de victimes. Ici, la règle *specialia generalibus derogant* ne trouvera terre d'élection, que dans la mesure où l'on est en présence d'une égalité de concurrence qui doit se manifester par des qualifications de même nature et par des comportements quasiment interchangeables. Une telle situation est, par essence, assez rare. La solution à un tel conflit pourra notamment s'incarner dans le choix de la qualification la plus grave, suivant le principe en vertu duquel « *un même fait peut et doit être envisagé sous sa plus haute acception pénale* »³⁵⁵⁸. Il appartiendra au juge répressif de ne prononcer qu'une seule déclaration de culpabilité. Pour autant, la résolution d'un conflit de qualification n'est jamais simple, d'autant que la chambre criminelle de la Cour de cassation n'hésite pas à user d'une qualification générale, dès lors que l'ensemble des conditions de punissabilité attachées à une qualification spéciale, fait défaut³⁵⁵⁹.

1008. Ainsi, le délit de harcèlement pouvant entrer en concurrence avec d'autres qualifications pénales, on note, en présence d'agissements harcelants à connotation sexuelle ou sexiste et dès lors que les agissements émanent d'une seule personne, - alors même que la loi du 3 août 2018 a procédé à une redéfinition du délit de harcèlement sexuel contenu au sein de l'article 222-33 du code pénal - que les qualifications de harcèlement sexuel et de harcèlement moral au travail, ainsi que la qualification générique de harcèlement moral prévue à l'article 222-33-2-2, peuvent trouver à se chevaucher et ainsi à s'appliquer. De fait, et s'agissant particulièrement du harcèlement moral au travail, il semble que les récentes évolutions législatives ont eu tendance à faire perdre une certaine forme de pertinence à ce délit et ont, par une absence de vision globale de la notion, accru les difficultés de caractérisation de l'infraction subie par la victime, au risque de voir impunis certains agissements qu'elle aurait enduré. En présence d'une sorte de « *mille feuilles* » de caractérisations, on note que la victime de harcèlement au travail, qui a déjà maille à

³⁵⁵⁷ Cons. const. 12 janv. 2002, n°2001-455 DC, JO 18 janv. RSC 2002. 674, obs. Bück.

³⁵⁵⁸ Cass. crim. 13 mars 1984, Bull. crim. n°107.

³⁵⁵⁹ Cass. crim. 3 juin 2004, n° 03-80.593, Bull. crim. n° 152 ; D. 2004. 3213, et les obs., note D. Caramalli ; *ibid.* 2005. 1521, obs. G. Roujou de Boubée, M.-H. Gozzi, S. Mirabail et M. Segonds ; Rev. sociétés 2004. 912, note B. Bouloc ; Rev. crit. DIP 2004. 755, note P. Kinsch ; RSC 2004. 892, obs. D. Rebut ; RTD com. 2004. 828, obs. B. Bouloc ; V. aussi, Cass. crim. 9 mai 2018, n° 17-83.623, D. 2018. 1013 ; AJ fam. 2018. 470, obs. F. Berdeaux ; AJ pénal 2018. 367, obs. C. Saas ; RSC 2018. 681, obs. Y. Mayaud ; RJPF juill. 2018, p. 47, note R. Mesa.

partir avec la recherche de preuves censées lui permettre de conforter ses allégations, se doit également de trouver dans les différents textes d'incrimination, la juste qualification aux actes qu'elle subit. Point trop n'en faut. C'est pourquoi, d'aucuns militent en faveur de « *la création d'une qualification unique de harcèlement* »³⁵⁶⁰, soulignant en cela la nécessité de plus de rigueur de la part du législateur dans la définition qu'il donne au harcèlement, afin que soit respecté l'objectif d'intelligibilité de la loi pénale, mais aussi afin que la sécurité juridique du justiciable soit rétablie. Ainsi, par l'adoption d'une définition uniforme du harcèlement, les incriminations pourraient être regroupées au sein d'une section unique du code pénal, le législateur pouvant ainsi opter pour une définition commune du harcèlement reposant sur les caractéristiques convergentes des incriminations, à laquelle s'adjoindrait une variété de répressions, fonction du contexte dans lequel il est perpétré. Aussi, seules seraient susceptibles d'évoluer eu égard au domaine de harcèlement concerné et de ses conséquences sur la victime, la répression qui serait infligée à l'auteur de l'acte. Une telle évolution, source de davantage de sécurité juridique, aurait le mérite de permettre à la victime de ne pas se perdre dans les méandres des multiples caractérisations actuellement en vigueur. Elle n'aurait dès lors qu'à se demander si elle est ou non, en présence d'un harcèlement. Cela permettrait également au juge de prononcer des décisions davantage en adéquation avec la réalité des faits incriminés.

1009. La victime de harcèlement, est également amenée à se demander si elle peut actionner à la fois le juge pénal et le juge civil, et *in fine*, si en pareille situation elle n'encourt aucun risque juridique supplémentaire. Si par principe, la partie qui a exercé son action devant la juridiction civile compétente, n'a pas la possibilité de la porter devant la juridiction répressive³⁵⁶¹, elle peut néanmoins le faire dès lors que les demandes formées devant chacune des juridictions présentent un objet distinct. De plus, conformément aux dispositions contenues au sein du code de procédure pénale, le juge civil, lorsqu'il est saisi concomitamment à son homologue pénal, n'a plus l'obligation de surseoir à statuer dans l'attente de la décision dudit juge³⁵⁶². Le juge civil dispose donc d'un pouvoir discrétionnaire de mener à son terme le procès engagé devant lui³⁵⁶³. En présence d'un classement sans suite³⁵⁶⁴, ou d'une ordonnance de non-lieu du juge d'instruction³⁵⁶⁵ n'ayant pas autorité de la chose jugée, le juge prud'homal demeure donc libre de déterminer la matérialité des faits. A contrario, en cas de condamnation pénale du salarié, la constatation de la faute par la juridiction du travail s'impose à elle, mais le juge civil garde néanmoins un pouvoir d'appréciation quant au degré de gravité de la sanction qu'il entend prononcer³⁵⁶⁶. Par ailleurs, l'autorité de la chose jugée attachée à une décision du juge pénal est limitée et ne concerne que la matérialité des faits et l'imputabilité de

³⁵⁶⁰ M. Benillouche, *Harcèlement sexuel - Pour la création d'une qualification unique de harcèlement*, droit pénal n° 9, Sept. 2015, étude 18.

³⁵⁶¹ C. pr. pén., art. 5.

³⁵⁶² C. pr. pén., art. 4, al. 3.

³⁵⁶³ Cass. civ. 1^{re}, 31 oct. 2012, n° 11-26.476, Bull. civ. I, n° 226 ; D. 2012. 2665.

³⁵⁶⁴ Cass. soc. 18 mai 1999, n° 97-40.872.

³⁵⁶⁵ Cass. soc. 30 mai 1996, n° 92-44.783.

³⁵⁶⁶ Cass. soc., 19 oct. 1995, n° 94-41.397.

l'infraction à son auteur³⁵⁶⁷. Néanmoins, au regard de ce qui précède, la victime saisissant à la fois le juge pénal et le juge civil, prend le risque que le premier statut dans le sens d'une absence de harcèlement, contraignant *de facto* la juridiction civile sur ce point. En cas de relaxe éventuellement prononcée par le juge pénal, - laquelle aura autorité de la chose jugée au civil -, la juridiction sociale sera nécessairement contrainte dans son appréciation des mêmes faits. De sorte que, classiquement, la Chambre sociale considère qu'une relaxe du chef de harcèlement est de nature à faire obstacle, vis à vis du juge prud'homal, à la prise en compte des faits définitivement jugés au pénal³⁵⁶⁸. Il appert ainsi, que « *les décisions de la juridiction pénale ont au civil l'autorité de chose jugée à l'égard de tous et [qu']il n'est pas permis au juge civil de méconnaître ce qui a été jugé par le tribunal répressif* »³⁵⁶⁹. La juridiction civile doit donc s'en tenir à un principe consacré en 1855 dans l'arrêt *Quertier*³⁵⁷⁰, et suivant lequel est affirmée une telle autorité. Or, on doit à de récentes jurisprudences des évolutions substantielles en la matière. La chambre criminelle de la Cour de Cassation a dans un premier temps, admis que lorsque la partie civile faisait seule appel d'une décision prononçant une relaxe en première instance, elle pouvait « *obtenir réparation de la part de la personne relaxée [du dommage résultant] de la faute civile* »³⁵⁷¹, autorisant ainsi l'indemnisation d'un préjudice découlant de la faute civile, alors même que le mis en cause a été relaxé au pénal -une telle évolution jurisprudentielle ayant été confirmée par la suite³⁵⁷² -. Néanmoins, s'agissant des faits, la chambre civile ou la chambre sociale semblaient continuer de considérer que le juge pénal détient « la vérité », et se refusaient d'inférer dans une décision rendue par ce juge, alors même, que l'autorité de la chose jugée ne concerne que le seul dispositif du jugement³⁵⁷³. En effet, il est constant que dans ses motifs, le juge pénal peut qualifier les faits de harcèlement, mais, pour une problématique inhérente au droit pénal relaxer le prévenu. Ainsi, rien n'empêcherait la juridiction sociale ou civile de se fonder sur la qualification donnée par le juge pénal dans ses motifs, et ainsi ne plus retenir uniquement le dispositif prononçant une relaxe. D'autant, que l'approche considérée par les juridictions civiles et sociales, génère une double peine pour la victime, laquelle doit à la fois endurer une relaxe au pénal, mais également se trouve privée d'une reconnaissance civile du harcèlement subi et des possibles conséquences

³⁵⁶⁷V. pour ex. Cass. soc. 27 sept. 2006, n° 05-40.208 P, D. 2006. 2416 ; RDT 2006. 382, obs. M.-C. Amauger-Lattes.

³⁵⁶⁸Cass. soc. 3 nov. 2005, n° 03-46.839, Bull. civ. ; D. 2005. 2826 . V, n° 307, CSBP 2006. 68 obs. C. Charbonneau ; JCP E 2006. 2370, obs. E. Fortis (pour un cas de harcèlement sexuel).

³⁵⁶⁹Cass. soc. 3 nov. 2005, n° 03-46.839, Bull. civ. ; D. 2005. 2826. V, n° 307, CSBP 2006. 68 obs. C. Charbonneau ; JCP E 2006. 2370, obs. E. Fortis.

³⁵⁷⁰Cass. civ. 7 mars 1855, *Quertier*, Bull. civ. n° 31, D. 1855. 1. 81.

³⁵⁷¹Cass. crim. 5 fév. 2014, n° 12-80.154, Bull. crim. n° 358 ; D. 2014. 807, note L. Saenko ; *ibid.* 1414, chron. B. Laurent, C. Roth, G. Barbier, P. Labrousse et C. Moreau ; AJ pénal 2014. 422, obs. C. Renaud-Duparc ; 5 fév. 2014, n° 12-80.154, D. 2014. 807, note L. Saenko ; *ibid.* 1414, chron. B. Laurent, C. Roth, G. Barbier, P. Labrousse et C. Moreau ; AJ pénal 2014. 422, obs. C. Renaud-Duparc ; Dr. pénal 2014. 37, note A. Maron et M. Haas ; JCP 2014. 314, note J.-Y. Maréchal.

³⁵⁷²Cass. crim. 11 mars 2014, n° 12-88.131, Bull. crim. n° 70 ; D. 2014. 1188, note H. Dantras-Bioy ; AJ pénal 2014. 422.

³⁵⁷³Cass., ass. plén., 13 mars 2009, n° 08-16.033, D. 2009. 879, et les obs. ; *ibid.* 2010. 169, obs. N. Fricero ; RDI 2009. 429, obs. P. Malinvaud ; RTD civ. 2009. 366, obs. R. Perrot ; JCP 2009. II. 10077, note Y.-M. Serinet.

induites par la procédure. De plus, à cette peine s'ajoute le fait que la relaxe pénale induit incontestablement une remise en cause de la crédibilité de la victime quant aux agissements dénoncés par le prisme de la plainte. C'est pourquoi, face à un tel constat, la chambre sociale a décidé de faire évoluer son positionnement en précisant, en substance, qu'une relaxe au pénal n'excluait plus systématiquement la reconnaissance du harcèlement sexuel par la juridiction sociale³⁵⁷⁴. Dans cette affaire, la chambre sociale de la Cour de cassation considère que le juge pénal, s'étant borné à constater l'absence d'élément intentionnel, - élément nécessaire en droit pénal pour caractériser le harcèlement -, ne prive pas le juge civil, dans le cadre de son office, de la possibilité de caractériser des faits de harcèlement perpétrés par l'employeur. Se fondant sur les éléments de caractérisation du délit de harcèlement sexuel nécessitant la démonstration de l'intention de la part de la personne incriminée de commettre l'infraction, le juge du travail ne fait ici qu'appliquer les règles inhérentes au droit du travail et à sa propre jurisprudence, laquelle affirme que cette condition n'est pas requise. Confirmant ainsi qu'une relaxe pénale ne contraint plus systématiquement le juge prud'homal, une telle évolution devrait conduire la victime à se montrer moins réticente à actionner ces deux voies en présence de harcèlement et *in fine*, à ne plus craindre les conséquences d'une éventuelle relaxe par le juge pénal.

1010. Par ailleurs, la nature même de la procédure pénale qui est essentiellement inquisitoire, permet audit juge de jouer un rôle actif, du simple fait qu'il peut prendre l'initiative de la recherche des preuves³⁵⁷⁵. Ainsi, dans l'administration de la preuve, le demandeur au procès, le Ministère Public, ou la victime, vont être au centre de la procédure. Pour autant, la voie pénale, contrairement à celle civile, n'envisage aucun aménagement des règles de preuve³⁵⁷⁶. Il revient ainsi au Ministère Public de démontrer la culpabilité de la personne poursuivie au regard des éléments de preuve qu'il aura pu collecter, mais aussi de ceux qui lui auront été fournis par la victime, le doute profitant à l'accusé conformément au respect du principe de la présomption d'innocence³⁵⁷⁷. Le Ministère Public devra ainsi établir, d'une part, l'existence d'un harcèlement et d'autre part, le lien de causalité avec la mesure contestée. Le demandeur devra, pour sa part, corroborer ses allégations par des éléments factuels précis et concordants³⁵⁷⁸. Or, en droit pénal, le principe de présomption d'innocence - inscrit dans le code pénal le 15 juin 2000³⁵⁷⁹, dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen³⁵⁸⁰, dans la Déclaration universelle des droits de l'homme³⁵⁸¹ et au sein de la Convention européenne de sauvegarde des

³⁵⁷⁴Cass. soc., 25 mars 2020, n° 18-23.682.

³⁵⁷⁵C. pr. pén., art. 81 et 201., C. pr. pén., art. 283, 310, 434, 456, 463.

³⁵⁷⁶Cass. crim. 11 avr. 2012, n° 11-83.816, D. 2012. 1410 ; *ibid.* 2622, obs. P. Lokiec et J. Porta ; AJ pénal 2012. 418, obs. L. Priou ; Dr. soc. 2012. 720, chron. R. Salomon et A. Martinel ; RDT 2012. 426, obs. F. Duquesne.

³⁵⁷⁷M. Bomblet, *Charge de la preuve en matière de discrimination syndicale*, Dalloz actualité, 23 mai 2012.

³⁵⁷⁸Cass. soc., 28 mai 2015, n° 14-10.086.

³⁵⁷⁹Loi n°2000-516, du 15 juin 2000, JO 16 juin.

³⁵⁸⁰DDHC, art. 9.

³⁵⁸¹DUDH, art. 11.

droits de l'homme³⁵⁸² d'application directe en France, et de valeur supérieure à la loi³⁵⁸³ - semble complexifier l'administration de la preuve pour la victime. Un tel principe trouve un écho favorable au niveau européen, la Cour européenne considérant que « *la présomption d'innocence [...] figure parmi les éléments du procès pénal équitable* »³⁵⁸⁴, lequel « *se trouve méconnue si, sans établissement préalable de la culpabilité d'un prévenu, et notamment sans que ce dernier ait eu l'occasion d'exercer les droits de la défense, une décision judiciaire le concernant reflète le sentiment qu'il est coupable* »³⁵⁸⁵. Ayant valeur constitutionnelle³⁵⁸⁶, le principe de présomption d'innocence induit que sera présumée innocente, toute personne accusée d'une infraction, tant que sa culpabilité n'aura pas été reconnue par un jugement irrévocable. De ce principe résulte que le doute profite à l'accusé, le juge devant prononcer une relaxe faute de charges suffisantes et le Ministère Public ayant pour tâche d'apporter une preuve décisive, afin d'établir la culpabilité du mis en cause et ainsi obtenir sa condamnation. Un tel principe conduit certains auteurs à considérer que « *[l]es victimes de harcèlement moral ont donc intérêt à choisir la voie prud'homale, pour obtenir réparation de leur préjudice, d'autant qu'elles y bénéficient d'une inversion de la charge de la preuve. (L'art. L. 1154-1 c. trav. impose au défendeur de prouver que les agissements qu'on lui reproche ne constituent pas du harcèlement moral.)* »³⁵⁸⁷, soulignant en cela que « *[l]a tâche de la victime présumée (partie civile) est donc moins aisée que devant la juridiction prud'homale* »³⁵⁸⁸. De plus, s'il est certain que « *le délit de harcèlement moral n'implique pas que les agissements aient nécessairement pour objet la dégradation des conditions de travail* »³⁵⁸⁹, et qu'ainsi, la victime n'a pas nécessairement à établir que l'auteur des faits a voulu le dommage survenu³⁵⁹⁰, elle doit néanmoins, caractériser l'élément moral de l'infraction. Pour cela, il est nécessaire par exemple de démontrer « *que l'auteur des propos avait conscience que ceux-ci avaient une connotation sexuelle et que les propos ont entraîné les conséquences prévues* » par l'article 222-33 du Code pénal³⁵⁹¹.

1011. Toutefois, d'aucuns soulignent que le mode probatoire usité devant le juge pénal présente des avantages³⁵⁹², comme celui lié à la souplesse des règles de recevabilité

³⁵⁸² CEDH art. 6, § 2.

³⁵⁸³ Const. 4 oct. 1958, art. 55.

³⁵⁸⁴ CEDH 23 avr. 1998, *Bernard c/ France*, n°22885/93.

³⁵⁸⁵ CEDH 25 mars 1983, *Minelli c/ Suisse*, n°8660/79.

³⁵⁸⁶ Cons. const. 19 et 20 janv. 1981, n°80-127 DC. – Cons. const. 8 juill. 1989, no 89-258 DC. – Cons. const. 2 fév. 1995, n°95-360 DC, *Recueil de jurisprudence constitutionnelle* [RJC] 1959-1997, décisions réunies par Favoreu, 1994 et 1998, *Litec*, p. 91, 361 et 632. – L. Favoreu, L. Philip, *Les grandes décisions du Conseil constitutionnel*, 9^e éd., Dalloz, p. 445.

³⁵⁸⁷ E. Daoud, M. Desplanques, *La gestion pénale des risques psycho-sociaux en entreprise*, AJ Pénal 2010 p.532.

³⁵⁸⁸ *Ibid.*

³⁵⁸⁹ Cass. crim. 24 mai 2011, n° 10-87.100.

³⁵⁹⁰ Cass. crim. 13 déc. 2016, n° 15-81.853, D. 2017. 14, et 2501, obs. T. Garé ; Dr. soc. 2017. 774, chron. R. Salomon ; Dr. pénal 2017. 52, note P. Conte.

³⁵⁹¹ C. Leborgne-Ingelaere, *Sous-estimer la portée de ses agissements n'exclut pas la qualification de harcèlement sexuel*, JCP S 2016. 1068.

³⁵⁹² F. Desprez, V. Orif, *Comment concilier le pouvoir disciplinaire de l'employeur avec la présomption d'innocence ?* RDT, 2018 p.416.

de la preuve, conformément au principe de liberté de la preuve applicable dans cette matière³⁵⁹³. En effet, la Cour de cassation affirme, qu'« *aucun texte de procédure pénale n'interdit la production par le plaignant, à l'appui de sa plainte, de pièces de nature à constituer des charges contre les personnes visées dans celle-ci, lesdites pièces ne constituant pas, au demeurant, des actes d'information susceptibles d'être annulés [...], il appartient aux juridictions pénales d'en apprécier la valeur au regard des règles relatives à l'administration de la preuve des infractions* »³⁵⁹⁴. En cela, une balance est opérée entre, d'une part une preuve davantage libre et d'autre part, une démonstration des faits délictueux plus contraignante pour la victime. En tout état de cause et malgré une certaine liberté dans le mode probatoire, la victime sera confrontée, tout comme devant le juge civil ou administratif, à la difficulté inhérente à la preuve d'agissements de harcèlement, ce phénomène étant par essence d'une nature sibylline. De plus, confrontée à une forme de loi du silence, plus prégnante dans les administrations publiques, du fait même de la présence, d'« *une solidarité de corps se référant au principe selon lequel "on ne désavoue jamais un supérieur hiérarchique"* »³⁵⁹⁵, la victime sera ici aussi en proie avec des « *motifs d'ordre purement individuel, tel que l'avancement hiérarchique et de carrière, en vertu duquel les fonctionnaires couvrent les agissements fautifs de leurs collègues auteurs de faits de harcèlement sexuel* ».

1012. Il semble donc, que la saisine du juge pénal en tant que voie de droit censée permettre à la victime de harcèlement d'obtenir plus aisément la condamnation de l'auteur des faits, ne soit pas aussi simple à actionner. On peut ainsi regretter que le législateur n'ait pas, pour l'instant, instauré en matière de délit pénal de harcèlement de présomptions de culpabilité ou de responsabilité, laquelle aurait pour effet de mettre à la charge du prévenu la preuve de son innocence lorsque la partie poursuivante ne dispose pas des moyens pour le faire³⁵⁹⁶, comme ce peut être le cas en présence de harcèlement.

1013. Le concours de qualifications étant un écueil majeur auquel la victime sera confrontée, il convient d'en préciser les contours et les limites.

B. Le concours de qualifications envisageable devant le juge pénal et ses limites

³⁵⁹³ A. Coeuret, E. Fortis et F. Duquesne, *Droit pénal du travail*, 6e éd., Lexisnexis, coll. « Manuel », 2016, p. 96-108.

³⁵⁹⁴ Cass. crim. 23 juill. 1992, n°92-82.721, Bull. crim. n° 274. – V. J. Pradel, A. Varinard, *Les grands arrêts du droit criminel*, t. 2, 7e éd., 2011, Dalloz, p. 207.

³⁵⁹⁵ É. Marcovici, *Les insuffisances de la répression du harcèlement sexuel dans la fonction publique*, AJFP 2011 p.3 38.

³⁵⁹⁶ J. Buisson, *Preuve – Charge de la preuve*, Rep. pen. fév. 2020.

1014. Qualifié de « *chaos* »³⁵⁹⁷ par une partie de la doctrine, le concours de qualifications fait partie des points du droit pénal suscitant nombre de difficultés juridiques.

1015. Or, le législateur ayant refusé de se saisir de la question afin d'établir une règle de répartition claire, on assiste à une multiplication de jurisprudences contradictoires et fluctuantes, participant d'une insécurité juridique patente.

1016. S'il est établi que le concours de qualification présente des risques juridiques pour le requérant saisissant le juge pénal (a), cela est particulièrement vrai en matière de harcèlement où le caractère prolifère des incriminations concurrentes accroît un tel risque (b).

a. Le concours de qualifications : un risque supplémentaire en droit pénal pour la victime de harcèlement

1017. La qualification d'un fait en droit pénal, va permettre de déterminer quel texte d'incrimination est applicable aux agissements en présence et quel type d'infraction a ainsi été commise. Elle permet « *d'appliquer la règle (abstraite et générale) de droit au cas (concret et particulier) de l'espèce* »³⁵⁹⁸. Considérant le principe de légalité des délits et des peines, par ailleurs applicables en ce domaine et suivant lequel il n'y a pas d'infraction ni de peine sans texte et le principe d'interprétation stricte de la loi pénale, la qualification représente une étape fondamentale de l'action pénale, lourde de conséquences³⁵⁹⁹. En effet, elle a vocation à déterminer le régime juridique applicable à l'infraction, à la fois en prévoyant les pénalités envisageables, mais aussi en déterminant les règles processuelles inhérentes au cas d'espèce. En tout état de cause, la qualification sera établie en fonction du moment où les faits ont été commis, peu importe si un changement de situation intervient ultérieurement³⁶⁰⁰, la qualification étant cristallisée au temps de l'action, ce qui induit le rejet de toute modification ultérieure des éléments de fait ou de droit composant l'infraction³⁶⁰¹. Sera donc retenue la qualification qui correspond le plus

³⁵⁹⁷Cass. crim. 8 déc. 2015, n° 14-85.548, D. 2016. 2424, obs. G. Roujou de Boubée, T. Garé, C. Ginestet, M.-H. Gozzi, L. Miniato et S. Mirabail ; RDI 2016. 86, obs. G. Roujou de Boubée ; AJ pénal 2016. 149, obs. R. Leost : « La jurisprudence sur le concours de qualifications évoque le chaos » (W. Jeandidier), Dr. pénal 2016. comm. 32, J.-H. Robert. Pour la citation originale : W. Jeandidier, *Droit pénal général*, Montchrestien, 2e éd., 1991, § 464, p. 530. R. Rougier, *D'une application de la théorie du concours idéal à l'infraction qui forme soit la circonstance constitutive, soit la circonstance aggravante d'une autre infraction*, Journal des parquets, 1905. I. 92, § 2., A. Légal, obs. ssCrim. 3 mars 1960, RSC 1961. 105.

³⁵⁹⁸J. Pradel, *Droit pénal général*, 19e éd., 2012, Cujas, no 297, p. 261.

³⁵⁹⁹J.-L. Bergel, *Théorie générale du droit*, 3e éd., 1999, Dalloz, no 192, p. 205.

³⁶⁰⁰Cass. crim. 29 nov. 1982, Bull. crim. n°270 ; RSC 1983. 671, obs. Levasseur. – Cass. crim. 14 mars 2012, n°11-85.421, AJ fam. 2012. 279, obs. Lambert ; Dr. fam. 2012. Comm. 99, obs. Neirinck ; Dr. pénal 2012. Comm. 82, obs. Véron.

³⁶⁰¹Cass. crim. 19 fév. 1959, Bull. crim. n°123 ; D. 1959. 331, note Roujou de Boubée ; JCP 1959. II. 11178, 1re esp., note Chambon ; S. 1959. 21, note MRMP ; Gaz. Pal. 1959. 1. 272. – Cass. crim. 3 mars 1959, Bull. crim. n°148 ; JCP 1959. II. 11178, 2e esp., note Chambon ; D. 1960. Somm. 7.

exactement aux faits de l'espèce³⁶⁰², le juge pénal qui est saisi *in rem*, disposant également de toute latitude pour requalifier les faits³⁶⁰³.

1018. Néanmoins, il arrive que des qualifications soient en concours, induisant que plusieurs qualifications juridiques peuvent être appliquées aux mêmes faits de l'espèce. En pareille situation, l'office du juge consiste dans la détermination de la qualification la plus adaptée. En ce cas, une seule qualification devra par principe être retenue. Il est de jurisprudence constante, qu'« *[u]n même fait, autrement qualifié, ne saurait entraîner une double déclaration de culpabilité* »³⁶⁰⁴, le juge affirmant en cela le principe d'unicité de qualification des faits en matière pénale. Ainsi, lorsqu'un même fait peut-être qualifié pénalement à plus d'un titre, un choix doit être opéré entre les qualifications en concours. Le juge pénal s'attachera à déterminer si « *la valeur sociale protégée* », ou « *l'intérêt juridique protégé* » par les faits en présence sont identiques ou au contraire différents, afin d'établir s'il est confronté à un concours de qualifications. De telles notions, dépourvues de fondement juridique précis, induisent une profonde imprécision dans les critères de choix usités par le juge et lui confèrent ainsi, un vaste pouvoir d'appréciation dans la détermination des valeurs réellement protégées par une incrimination³⁶⁰⁵. Une telle latitude lui permet de déterminer le périmètre des cumuls possibles de qualifications. Alors même que « *l'[o]n constate (...) que la détermination de la valeur protégée par [chaque] incriminations ne s'effectue pas au même niveau* »³⁶⁰⁶, le juge privilégie généralement, tel que cela a déjà été abordé, la qualification spéciale sur celle générale³⁶⁰⁷, conformément au principe suivant lequel, la règle spéciale déroge à la règle générale - *specialia generalibus derogant*³⁶⁰⁸ -. Il a également parfois recours à la qualification absorbante sur celle absorbée, « *l'infraction regroupant n'e[tant] qu'une spécialisation des infractions regroupées dont elle reprend tous les éléments de qualification* »³⁶⁰⁹, de sorte que « *la rencontre des lois pénales n'est pas fortuite puisque le législateur l'a prévue ; et il a évidemment résolu la question par la préférence accordée à l'infraction qu'il construisait spécialement pour la situation.* »³⁶¹⁰. Enfin, il pourra également privilégier la qualification la plus sévèrement réprimée sur les autres³⁶¹¹. A ce positionnement, vient se surajouter le célèbre principe *non bis in idem*, suivant lequel il n'est pas envisageable de sanctionner pénalement deux fois un même comportement. En effet, ce principe reformulé en 2016 *ne bis in idem*³⁶¹², est fréquemment utilisé par la Chambre criminelle de la Cour de cassation, aux fins

³⁶⁰²Cass. crim. 30 janv. 1989, Bull. crim. n°33.

³⁶⁰³S. Guinchard, J. Buisson, *Procédure pénale*, 9e éd., 2013, coll. Manuels, Litec, n°1802, p. 1086.

³⁶⁰⁴Cass. crim. 25 fév. 1921, S. 1923. I. 89.

³⁶⁰⁵Y. Mayaud, *La loi pénale, instrument de valorisation sociale*, in *Livre du bicentenaire du code pénal et du code d'instruction criminelle*, Dalloz, 2010, p. 3, spéc. p. 12 s.

³⁶⁰⁶P. Cazalbou, *Retour critique sur le principe d'unicité de qualification des faits en droit pénal*, prec.

³⁶⁰⁷Y. Chalaron, *Le concours idéal d'infractions*, JCP 1967. I. 2088, § 6.

³⁶⁰⁸V. pour ex. Cass. crim. 21 mars 2006, n°05-83.122, Bull. crim. n°84 ; Dr. pénal 2006. Comm. 89, obs. Robert ; Gaz. Pal. 2006. I. Somm. 1353, note M. B

³⁶⁰⁹Y. Chalaron, *Le concours idéal d'infractions*, JCP 1967. I. 2088, § 8.

³⁶¹⁰*Ibid.*

³⁶¹¹J. Pradel, *Droit pénal général*, 21^e éd., 2016, § 340.

³⁶¹²Cass. crim. 26 oct. 2016, n° 15-84.552, Bull. crim. n° 276 ; D. 2016. 2217.

d'empêcher une double qualification et au risque de dénaturer la présente règle³⁶¹³. La Cour affirme ainsi, à travers une approche globale des comportements en cause, que la règle *ne bis in idem*, « neutralise », en quelque sorte le cumul de qualifications et, *de facto*, de condamnation³⁶¹⁴. Se fondant sur ce principe, la Chambre criminelle a admis que « [*l]es faits qui procèdent de manière indissociable d'une action unique caractérisée par une seule intention coupable ne peuvent donner lieu, contre le même prévenu, à deux déclarations de culpabilité de nature pénale, fussent-elles concomitantes* »³⁶¹⁵. Comme déjà abordé, les juges considéraient, jusqu'à présent, que la personne ayant commis plusieurs faits, répondant chacun à une qualification propre, pouvait engager sa responsabilité pour chacune des infractions commises, alors qu'en cas de commission d'un fait répondant à plusieurs qualifications, la responsabilité du mis en cause dépendait des intérêts sociaux violés. Généralement et sans que cela soit systématique, en présence de qualifications assurant la protection de la même valeur sociale, la qualification la plus sévèrement punie s'appliquait, alors qu'en cas de protection de valeurs sociales différentes, s'agissant d'un concours réel d'infractions, l'auteur engageait sa responsabilité pour chacune des infractions commises par lui. Par un arrêt en date du 16 janvier 2019³⁶¹⁶, la Cour de cassation va une nouvelle fois modifier son positionnement et s'octroyer une nouvelle marge d'appréciation, en ce qu'elle se permet, tantôt d'autoriser le cumul³⁶¹⁷ et tantôt de le proscrire³⁶¹⁸. De plus, et alors qu'elle semble depuis 2016, remettre en cause la possibilité de cumuler plusieurs qualifications pour les mêmes faits lorsque les qualifications protègent des valeurs sociales distinctes - et qu'ainsi un cumul est possible en cas de faits dissociables et de qualifications reposant sur des faits distincts -, elle va, dans deux jurisprudences d'avril 2019³⁶¹⁹, modifier une nouvelle fois la donne. Dans le cadre de ces décisions, elle admet que des faits procédant d'une action unique et d'une même intention coupable, puissent faire l'objet d'un cumul de qualifications, dès lors que la seconde incrimination vise à protéger un intérêt spécifique, expressément exclu du champ de la première. Poursuivant ses subtilités interprétatives, la

³⁶¹³P.-J. Delage, *De l'arrêt Ben Haddadi à l'affaire du Drugstore Publicis*, D. 2020.204.

³⁶¹⁴Cass. crim. 9 sept. 2020, n°19-81.118, Rev. sociétés 2021. 189 ; D. 28 oct. 2020 ; JCP G 16 nov 2020.1287.

³⁶¹⁵Cass. crim. 26 oct. 2016, n° 15-84.552, D. 2016. 2217 ; *ibid.* 2017. 2501, obs. G. Roujou de Boubée, T. Garé, C. Ginestet, M.-H. Gozzi, S. Mirabail et E. Tricoire ; AJ pénal 2017. 35, obs. J. Gallois ; RSC 2016. 778, obs. H. Matsopoulou.

³⁶¹⁶Cass. crim. 16 janv. 2019, n° 18-81.566, D. 2019. 129 ; AJ pénal 2019. 155, obs. Y. Mayaud.

³⁶¹⁷Cass. crim. 16 nov. 2016, n° 15-85.949, D. 2016. 2400 ; *ibid.* 2017. 2501, obs. G. Roujou de Boubée, T. Garé, C. Ginestet, M.-H. Gozzi, S. Mirabail et E. Tricoire ; AJ pénal 2017. 83, obs. J.-P. Céré ; Crim. 16 avr. 2019, n° 18-84.073, AJDA 2019. 906 ; D. 2019. 819 ; RSC 2019. 369, obs. E. Monteiro ; RTD com. 2019. 517, obs. B. Bouloc ; Crim. 5 janv. 2017, n° 15-86.362, D. 2017. 2501, obs. G. Roujou de Boubée, T. Garé, C. Ginestet, M.-H. Gozzi, S. Mirabail et E. Tricoire ; AJ pénal 2017. 183, obs. A. Darsonville ; Dr. soc. 2018. 97, étude Y. Pagnerre et S. Dougados ; JT 2017, n° 194, p. 11, obs. E. Royer, à propos d'une complicité d'escroquerie et du recel du même délit ; Crim. 19 déc. 2018, n° 17-80.163.

³⁶¹⁸V. pour ex. Cass. crim. 7 déc. 2016, n° 15-87.335, D. 2016. 2572 ; *ibid.* 2017. 2501, obs. G. Roujou de Boubée, T. Garé, C. Ginestet, M.-H. Gozzi, S. Mirabail et E. Tricoire ; RTD com. 2017. 205, obs. L. Saenko ; Dr. pénal 2017, comm. 36, obs. Ph. Conte ; Cass. crim. 9 mai 2019, n° 18-82.800, D. 2019. 1048 ; AJ pénal 2019. 380, obs. M. Lacaze ; Dr. pénal 2019. Comm. 143, obs. Ph. Conte ; Cass. crim. 19 juin 2019, n° 18-85.356 ; Cass. crim. 5 juin 2019, n° 18-84.350, RSC 2019. 644, obs. E. Dreyer.

³⁶¹⁹Cass. crim. 16 avr. 2019, n° 18-84.073, Cass. crim. 17 avr. 2019, n° 18-83.025.

Chambre criminelle confirme une telle approche en septembre 2020³⁶²⁰, en réaffirmant qu'un concours de qualifications est envisageable en présence de faits matériels distincts et, qu'à contrario, un projet unique adjoind à une seule intention coupable induisant un dessein unique, conduira à une seule qualification. Si l'ensemble de ces principes permet en règle générale de régler certains concours de qualifications, il n'en demeure pas moins qu'ils présentent des limites individuelles et collectives, et sont de plus, rarement respectées par les juges³⁶²¹. Tous ces revirements et changements de positionnements administrant le concours de qualifications, témoignent d'une inconstance patente dans la manière d'apprécier ledit concours par le juge pénal, induisant une instabilité juridique pour le mis en cause, mais surtout pour la victime d'actes de harcèlement au travail.

b. Les concours de qualifications en cas de harcèlement moral et de harcèlement sexuel

1019. Le législateur multipliant de manière anarchique les textes incriminants, relatifs à des comportements parfois très proches, quand ils ne sont pas identiques³⁶²², engendre la démultiplication de conflits de qualifications. Le harcèlement n'échappe pas à cette problématique et l'un des conflits de qualifications les plus prégnants en droit pénal en présence d'infractions de harcèlement, est celui inhérent au harcèlement moral à connotation sexuelle.

1020. En effet, il est fréquent que le mis en cause harcèle moralement sa victime dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle. Si un tel concours de qualification, qualifié en l'état d'idéal³⁶²³, doit conduire le juge à rechercher les différentes valeurs sociales présentes dans les textes d'incrimination, une telle entreprise s'avère en pareil cas périlleuse, tant les valeurs sociales sont connexes, voire identiques. Le harcèlement sexuel et le harcèlement moral sont tous deux situés dans un chapitre du code pénal traitant des atteintes à l'intégrité physique et psychique de la personne, et peuvent conduire le juge à considérer que les deux incriminations ont vocation à protéger toutes les deux l'intégrité de la personne humaine, l'une dans sa dimension physique et l'autre dans sa dimension psychique. S'agissant ainsi de valeurs sociales identiques, bien que recouvrant deux atteintes différentes, le juge pénal pourrait alors ne choisir que l'une des deux incriminations. Un tel constat pourrait également se matérialiser dans le cas où le juge serait enclin à se placer sur le terrain de la dignité de la personne humaine et ainsi considérer que

³⁶²⁰X. Pin, Qualification en concours, faux et escroquerie, concours réel ou cumul idéal ? RSC 2020.922, Cass. crim 9 sept. 2020, n°19-84.301, D. 2020.1725 AJ pénal 2020. 524, obs. M. Lassalle ; JCP 2020. 1287, note S. Detraz ; Dr. Pénal 2020, comm. 183, obs. Ph. Conte.

³⁶²¹P. Cazalbou, *Retour critique sur le principe d'unicité de qualification des faits en droit pénal*, RSC 2018. 387.

³⁶²²V. Malabat, *Le champ inutile du droit pénal, Les doubles incriminations*, in *Le champ pénal*, Mélanges R. Ottenhof, Dalloz, 2006, p. 155 et *Les infractions inutiles, Plaidoyer pour une production raisonnée du droit pénal*, in *La réforme du code pénal et du code de procédure pénale, Opinio Doctorum*, Dalloz, Thèmes et commentaires, 2009, p. 71.

³⁶²³Cass. crim. 3 mars 1960, Bull. crim. n°138 ; RSC 1961. 105, obs. Legal. – J. Pradel, A. Varinard, *Les grands arrêts du droit pénal général*, 8e éd., 2012, Dalloz, n°19, p. 266.

les deux incriminations protègent une telle valeur sociale. Pour autant, en présence de harcèlement moral à connotation sexuelle, il semble que la jurisprudence de la Cour de cassation aille fréquemment dans le sens d'un cumul des deux formes de harcèlement. Ainsi a-t-elle admis, le cumul des délits de harcèlement moral, agression, et harcèlement sexuel, dans certaines affaires tant en présence de faits identiques ou, ce qui est plus cohérent, en présence de faits distincts³⁶²⁴. La Cour de cassation a également considéré que le comportement déplacé d'un employeur sur ses salariées pouvait permettre d'entrer en voie de condamnation, à la fois pour harcèlement sexuel, mais aussi pour harcèlement moral, dès lors que sont relevés des éléments constitutifs distincts pour chacune des deux infractions³⁶²⁵. La doctrine, de son côté, semble avoir une approche analogue à celle de la Haute juridiction et privilégie le cumul de qualifications³⁶²⁶.

1021.Par ailleurs, la notion de harcèlement peut également entrer en conflit avec celle de violence, notamment de violences volontaires³⁶²⁷. En effet, le harcèlement de par son ampleur et ses conséquences, est susceptible d'empiéter sur le terrain de la qualification des actes de violence. Le harcèlement, ainsi que les textes l'incriminant, entretiennent de proches relations avec la notion de violence, la mention d'une altération de la santé physique ou mentale de la victime expressément mentionnée dans le délit de harcèlement, renvoyant au concept de violence. Il est néanmoins avéré que si l'action violente induit la consommation de l'acte³⁶²⁸, tel ne sera pas forcément le cas du harcèlement, lequel peut ne pas avoir été consommé et avoir juste eu « *pour objet* »³⁶²⁹, ou pour « *but* »³⁶³⁰ l'acte en question. Pour autant, il y aura concours idéal d'infractions, toutes les fois que par l'incrimination du délit de harcèlement, pourra être matérialisée une forme de violence, le juge pouvant alors retenir plusieurs qualifications pour un fait unique.

1022.En tout état de cause, ledit juge devrait avoir recours aux principes de résolution de conflit de qualifications, traditionnellement mis en œuvre. Il devrait ainsi recourir à un raisonnement empreint de bon sens et se placer sur le terrain classique de la primauté de la qualification spéciale sur celle générale, ou bien de la qualification absorbante sur celle absorbée, ou encore de la qualification la plus sévèrement réprimée sur les autres³⁶³¹. Pour autant tel n'est pas toujours le cas. En effet, dans le cas de qualifications redondantes ou bien superposées, véritables cas de concours de qualifications, un constat quasi unanime se fait jour, celui du non-respect par la jurisprudence des principes de résolution de conflit. D'autant que le

³⁶²⁴Cass. crim. 11 mai 2010, n°09-84.011 ; Cass. crim. 6 juin 2012, n°11-82.063 ; Cass. crim, 13 déc. 2017, n°17-80563.

³⁶²⁵Cass. crim., 30 sept. 2009, n°09-80.971, Dr. pén. 2009, comm. 149 ; Cass. crim., 11 mai 2010, n°09-84.011.

³⁶²⁶G. Roujou de Boubée, *Harcèlement sexuel, Valmont doit-il aller en prison ?*D.2012, p. 1344, précité ; B. Lapérou-Schneider B., *L'éclipse du harcèlement sexuel*, Dr soc. 2012, no 7/8, p. 714.

³⁶²⁷Cass. crim. 25 janv. 2011, n° 10-82.730, Gaz. Pal. 2011. 1. 1072, note E. Dreyer.

³⁶²⁸Y. Mayaud, *Violences volontaires – L'action violente* – Rep. pen. oct. 2008- Juill. 2019.

³⁶²⁹C. pen. art. 222-33-2.

³⁶³⁰C. pen. art. 222-33.

³⁶³¹V. not. Y. Chalaron, *Le concours idéal d'infractions*, JCP 1967. I. 2088 ; J. Pradel, *Droit pénal général*, 21e éd., 2016, § 340.

pouvoir d'individualisation dont dispose le juge dans le cadre du prononcé des peines, lui permet sur la base du texte le plus sévère, de prononcer une peine moindre que celle qu'encourrait possiblement l'auteur des faits au titre du texte moins disant. De sorte que retenir la qualification la plus sévère semble constituer avant tout un symbole, pouvant n'avoir aucune traduction concrète en termes de sévérité. Il en va de même du recours à la qualification la plus spéciale, lequel se heurte à la multiplication des textes incriminateurs, qui dans certaines situations, rendent délicate la prévalence de la qualification spéciale sur celle générale. De plus, ces règles d'origine essentiellement prétorienne voient leur articulation confrontée à leur éventuel caractère contradictoire. Ainsi, et à titre d'exemple, quel sera le texte que le juge appliquera s'il se trouve confronté à une qualification spéciale prévoyant une peine moindre qu'une qualification générale³⁶³² ? Si les notions de « *valeur sociale protégée* » ou d'« *intérêt juridique protégé* », sont invoquées comme potentielles solutions au concours de qualifications, elles ne sont également pas exemptes de critiques. L'imprécision de la notion de « *valeur sociale protégée* » tend à laisser tout pouvoir au juge pour déterminer les valeurs protégées par une incrimination³⁶³³. D'autant que certaines décisions rendues, en présence de conflits de qualification, laissent circonspectes, tant le juge semble opérer une confusion entre l'objet de la réglementation et la, ou les, valeurs protégées par cette réglementation³⁶³⁴. Des débats doctrinaux ont eu lieu sur la question, notamment au moment de l'adoption du texte incriminant le harcèlement sexuel, précisant en substance qu'un tel corpus de règles laissait à penser que le législateur avait cherché à incriminer une tentative de violence³⁶³⁵. L'incrimination de harcèlement moral, laissant entrevoir davantage, pour sa part, une relation de complémentarité avec l'incrimination pour violence³⁶³⁶. D'aucuns ont décelé, dans une décision en date du 22 avril 2002 rendue par le tribunal de grande instance de La Roche-sur-Yon³⁶³⁷, une orientation du juge pénal vers un concours idéal d'infractions dans le cas où la victime est susceptible de se plaindre d'une dégradation de son état, par une atteinte physique ou mentale, conformément aux dispositions contenues au sein des articles 222-12 et 222-13 du code pénal. Or les deux infractions sont situées au sein d'un chapitre commun « *Chapitre II : Des atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne* »³⁶³⁸, et semblent protéger des valeurs sociales communes, à savoir l'intégrité de la personne, de sorte que le juge qui a à connaître de faits relevant du harcèlement et d'actes de violence, se devrait de faire un choix entre les deux qualifications, voire faire le choix de l'expression pénale la plus élevée pour les faits poursuivis. Si la décision en question tranche davantage un conflit de lois dans le temps qu'un concours de qualifications, rien ne semble empêcher le juge de

³⁶³² Ph. Conte et P. Maistre du Chambon, *Droit pénal général*, Armand Colin, 7e éd., 2004, § 236.

³⁶³³ V. not. Y. Mayaud, *La loi pénale, instrument de valorisation sociale*, in Livre du bicentenaire du code pénal et du code d'instruction criminelle, Dalloz, 2010, p. 3, spéc. p. 12 s.

³⁶³⁴ Cass. crim. 16 nov. 2016, n° 15-85.949, publiée au Bulletin ; D. 2016. 2400 ; ibid. 2017. 2501, obs. G. Roujou de Boubée, T. Garé, C. Ginestet, M.-H. Gozzi, S. Mirabail et E. Tricoire ; AJ pénal 2017. 83, obs. J.-P. Céré.

³⁶³⁵ E. Dreyer, *Que veut-on protéger au titre du harcèlement sexuel ?*, JCP 2012. 1805.

³⁶³⁶ Y. Mayaud, *Violences psychologiques et harcèlement moral, une relation de complémentarité*, comm. sous. Cass. crim. 25 juill. 2018, n° 17-84.032, RSC 2019 p.99.

³⁶³⁷ TGI, La Roche-sur-Yon, 22 avr. 2002, Gaz. Pal. 2002 p. 18, note Rovinski.

³⁶³⁸ C. pen.

procéder à un cumul d'incrimination, ou à adapter, comme vu précédemment la peine encourue par l'auteur de faits.

1023. En présence d'une infraction de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle, le juge pénal a parfois, été amené, lorsqu'un contact physique était effectif, à privilégier la qualification de violence³⁶³⁹, écartant le concours idéal de qualification. Ainsi, des décisions retiennent que « *dès lors qu'un contact physique s'est produit entre les protagonistes, la qualification pénale de harcèlement sexuel... doit être exclue. Seule la qualification d'agression sexuelle peut être retenue* »³⁶⁴⁰. Pour autant, d'autres arrêts privilégient en la matière, la qualification de harcèlement³⁶⁴¹, allant ainsi, à la fois dans le sens d'un allègement de la répression, mais surtout brouillant les pistes quant au choix opéré par le juge pénal sur la règle applicable au concours en présence.

1024. Enfin, on peut noter que la qualification de harcèlement peut entrer en conflit avec celle de discrimination. Il est certain que la jurisprudence admet le cumul des qualifications pénales de discrimination et de harcèlement moral, au motif que bien que constituées matériellement et intentionnellement par les mêmes faits, elles protègent des intérêts distincts³⁶⁴². S'agissant du harcèlement sexuel, les choses sont sensiblement différentes. S'il existe une interaction entre le harcèlement sexuel et les pratiques discriminatoires, comme cela a pu transparaître des débats parlementaires lors du vote du « nouveau » code pénal³⁶⁴³, - d'autant que les victimes ont tendance à confondre les deux notions -, on doit à la loi du 6 août 2012³⁶⁴⁴ la création d'une nouvelle incrimination sanctionnant une forme spéciale de discrimination au sein de l'article 225-1-1 du code pénal. Cet article précise ainsi que le fait d'opérer une distinction « *entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel* », ou entre des personnes ayant « *témoigné de tels faits* », constitue une discrimination. L'introduction d'un texte propre à sanctionner une discrimination, en lien avec un harcèlement sexuel, peut sur le principe s'avérer louable. Pour autant, un tel ajout apporte une fois de plus, au sein du paysage incriminant l'infraction de harcèlement, un possible conflit supplémentaire de qualifications entre les deux notions.

1025. Pour éviter les écueils susvisés et en présence de concours de qualifications, la solution pourrait se trouver dans l'application de l'adage *tot delictae quod leges*

³⁶³⁹Cass. crim., 15 juin 2000, n° 99-84.171.

³⁶⁴⁰CA Pau, 22 oct. 1997 : JurisData n° 1997-850379. – Dans le même sens : CA Bordeaux, 17 janv. 1997 : JurisData n° 1997-055504.

³⁶⁴¹CA Bordeaux, 28 mars 1997 : JurisData n° 1997-046042. – CA Poitiers, 15 janv. 1999, n° 9938 : JurisData n° 1999-042540. – CA Rouen, 2 mars 1999, n° 98/00533 : JurisData n° 1999-042974. – CA Nîmes, 30 mai 2000, n° 99/00715 : JurisData n° 2000-117843. – CA Paris, 27 avr. 2001, n° 99/02640 : JurisData n° 2001-144505. – CA Nancy, 25 oct. 2001, n° 01/00250 : JurisData n° 2001-161757. – CA Aix-en-Provence, 11 avr. 2001, n° 691/D/2001 : JurisData n° 2001-151980.

³⁶⁴²Cass. crim., 6 fév. 2007, n°06-82.601, Bull. crim., n°29, RS Crim. 2007, p. 527, obs. E. Fortis.

³⁶⁴³F. Dekeuwer-Defossez, *Le harcèlement en droit français : discrimination ou atteinte à la liberté*, JCP 1993. I. 3662.

³⁶⁴⁴Loi n°2012-954 du 6 août 2012, prec.

*lesae*³⁶⁴⁵, lequel signifie en substance qu'il y a autant d'infractions que de textes violés et qui induit, en présence de plusieurs qualifications pénales applicables à un même fait, qu'elles sont toutes envisageables et qu'il est ainsi possible d'infliger au mis en cause, autant de déclarations de culpabilité qu'il y a de qualifications applicables. Soutenu par quelques auteurs³⁶⁴⁶, une telle solution s'avère majoritairement critiquée par la doctrine, laquelle se réfère à la règle de l'unicité de qualification, élevée au rang de principe du droit pénal. Parmi les critiques formulées, certains auteurs ont considéré que la pluralité de qualifications relevait d'un « *formalisme excessif* », et manifestait la résurgence d'un principe contraire à celui de justice, violant le principe *non bis in idem*³⁶⁴⁷. A contrario, d'autres auteurs considèrent que le recours à la pluralité de qualifications paraît la solution la plus adéquate, allant jusqu'à affirmer que le système de pluralité de qualification présente, sur celui de l'unité, l'avantage de « *rendre compte de manière simple et complète, bien mieux que les références à l'intention ou aux valeurs protégées, de tout ce que le comportement d'un individu peut avoir d'infractionnel et, partant, d'antisocial.* »³⁶⁴⁸. Soulignant notamment le fait que « *[l]e symbole véhiculé par la pluralité de qualifications n'est donc pas toujours dénué de sens, il peut même se doubler d'un impact pratique.* »³⁶⁴⁹, d'autres ont mis en avant, qu'en pareil cas, le fait que « *[l]a pluralité de qualifications, dès lors qu'elles recouvrent parfaitement le comportement poursuivi, permettrait de s'assurer qu'aucun obstacle illégitime ne soit dressé à l'action civile des associations* »³⁶⁵⁰ et d'ajouter, qu'elle limiterait également l'invocation par le condamné de l'amnistie, induisant la disparition de l'infraction retenue à son égard³⁶⁵¹. Enfin, est mis en avant un autre avantage non négligeable du recours à la pluralité d'infraction, il s'agit de la détermination du champ de la récidive, notamment délictuelle spéciale de l'individu objet de la condamnation. Ainsi, dans le cas du recours à la pluralité de qualifications, l'individu incriminé pourra être tenu en état de récidive légale, au regard de tous les textes violés, alors qu'en cas de recours à l'unicité de qualification, le champ de cette récidive est restreint aux cas de réitération de la même infraction, ou d'une infraction assimilée. Ce point est d'autant plus important, qu'en matière de harcèlement on note que chaque infraction ne donne lieu à aucune assimilation, permettant d'étendre le champ de la récidive. En effet, la liste des infractions assimilées qui se trouve aux articles 132-16 et suivants du code pénal, n'inclut pas

³⁶⁴⁵A. Laingui, *Les adages du droit pénal*, RSC 1986. 25. V. aussi, le site internet du Professeur Doucet : https://ledroitcriminel.fr/la_legislation_criminelle/adages_classiques/formules_en_latin.htm.

³⁶⁴⁶Not. Garçon : « [s]ans doute, d'un fait unique ne naît qu'une action publique, mais cette action a pour but la répression du fait sous toutes les qualifications dont il est susceptible », *Code pénal annoté*, Sirey, t. 1, 1901-1906, art. 331, § 84, v. égal. art. 317, § 47.

³⁶⁴⁷P. Serlooten, *Les qualifications multiples*, RSC 1973. 45, § 4.

³⁶⁴⁸P. Cazalbou, *Retour critique sur le principe d'unicité de qualification des faits en droit pénal*, prec.

³⁶⁴⁹*Ibid.*

³⁶⁵⁰*Ibid.*

³⁶⁵¹C. pén., art. 133-9.

le délit de harcèlement, de sorte que le juge ne peut procéder de lui-même à une assimilation non prévue par le texte³⁶⁵².

§II.L'entrée en condamnation : le pragmatisme des juges pénaux

1026. Il est avéré, comme le relève le vice-procureur au parquet de Paris que « *les victimes d'une faute ne recherchent plus uniquement l'indemnisation d'un préjudice mais, surtout, la désignation d'un responsable et sa condamnation. Les victimes souhaitent une punition exemplaire et naturellement déshonorante, comme le soulignait le rapport du Conseil d'Etat sur la responsabilité des agents publics en cas d'infractions non intentionnelles : « Le caractère infamant d'une telle condamnation constitue ainsi, en lui-même, un mode de satisfaction du désir de justice de la victime »* »³⁶⁵³.

1027. La voie pénale, présente en ce sens une portée hautement symbolique que l'on ne peut ignorer. Alors même que la victime est soumise au rigorisme des règles pénales et à l'opportunité des poursuites détenue par une seule et même entité, le parquet, les textes lui permettent néanmoins de contourner un tel obstacle (A) et le sens et la portée des peines prononcées par le juge pénal, en cas de condamnation, tendent à faire de cette voie de recours, un choix rédempteur pour la victime de harcèlement (B).

A. Des poursuites conditionnées

1028. Si les poursuites engagées devant la juridiction pénale obéissent à un ensemble de règles et de conditions, pouvant sembler quelquefois insurmontables pour la victime (a), la possibilité que lui offrent les textes de mettre malgré tout en mouvement l'action publique (b), confère à cette voie de droit un intérêt particulier.

a. L'enquête préliminaire comme outil de recherche de la preuve et les marges de manœuvre du Parquet

1029. Le ministère public est saisi par l'intermédiaire d'une plainte. N'étant pas tenu par la qualification donnée aux faits par le plaignant³⁶⁵⁴ il dispose de marges de

³⁶⁵²Cass. crim. 8 déc. 2009, n° 09-85.627, Bull. crim. n° 209 ; D. 2010. 1132, obs. K. Gachi, note J.-L. Lennon ; AJ pénal 2010. 191, obs. C. Duparc ; RSC 2010. 859, obs. C. Mascala ; Dr. pénal 2010. Comm. n° 32, obs. J.-H. Robert.

³⁶⁵³F. Le Sueur, *Harcèlement moral au travail : le positionnement pragmatique du parquet*, AJ Pénal 2010 p.529.

³⁶⁵⁴Cass. crim. 13 juin 1965, JCP 1965. II. 14210, note Escande. – Cass. crim. 23 janv. 1990, n°89-83.236, Bull. crim. n°43.

manœuvres importantes, notamment dans la qualification juridique donnée aux faits en présence. De plus, la plainte le saisit *in rem*, ce qui induit qu'il sera ainsi libre de poursuivre des personnes non visées dans la plainte, mais ayant participé au délit³⁶⁵⁵. En tout état de cause, le Procureur de la République doit procéder aux actes nécessaires à la recherche et à la poursuite des infractions à la loi pénale. L'enquête préliminaire est la première étape d'un long processus, devant conduire à l'obtention de « la vérité ». Elle permettra au procureur de requérir d'éventuelles poursuites contre la personne poursuivie. De telles enquêtes peuvent être mises en œuvre suite à une dénonciation par l'inspecteur du travail, lequel, dans le cadre de ses fonctions, peut faire application de l'article 40 alinéa 2, du Code de procédure pénale suivant lequel « [t]oute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis dans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ». Il appert que de telles pratiques dans le domaine des risques psycho-sociaux, deviennent de plus en plus fréquente et semblent faciliter le travail des professionnels opérant en la matière, « les procès-verbaux ou signalements de l'inspection du travail (...) [étant] les plus simples à appréhender, les procédures transmises permettant de constituer des dossiers efficaces »³⁶⁵⁶, soulignant que « [l]e parquet de Paris a donné pour consigne depuis plusieurs années aux agents de l'inspection du travail de lui adresser majoritairement des signalements fondés sur l'article 40 du Code de procédure pénal. En effet, cette pratique permet d'ouvrir rapidement une enquête préliminaire, dès lors que les éléments constitutifs de l'infraction ont été relevés par l'agent dans le signalement. Une pratique efficace est de retourner à la fin de l'enquête le dossier complet à l'agent rédacteur du signalement qui pourra ainsi apporter un dernier avis circonstancié »³⁶⁵⁷. Comme le note Madame Le Sueur, « [l]es dossiers émanant des acteurs institutionnels sont les plus évidents à traiter ; les autres requièrent la plupart du temps une certaine clarification. »³⁶⁵⁸. Il est certain, qu'hormis les cas où le requérant constitue avocat, lequel, en sa qualité de professionnel du droit établira une plainte étayée, celles déposées directement par les victimes au parquet, ou auprès des commissariats, s'avéreront souvent imparfaites et nécessiteront une audition du plaignant en vue d'y apporter des compléments. L'enquête doit, en tout état de cause, être un outil facilitateur, permettant une lecture objective de la situation et faisant notamment mention d'une chronologie précise des faits. Elle est menée sous la direction du Procureur de la République par la police judiciaire³⁶⁵⁹. Le Procureur dispose en la matière d'un pouvoir important, aucune restriction n'étant envisagée dans sa possibilité de faire diligenter une telle enquête, laquelle pourra porter sur tous les faits parvenant, d'une manière quelconque, à la connaissance de cet acteur du droit³⁶⁶⁰. Le procureur de la

³⁶⁵⁵Cass. crim. 2 mai 1984, Bull. crim. n°151.

³⁶⁵⁶Le Sueur F., *Harcèlement moral au travail : le positionnement pragmatique du parquet*, AJ pénal 2010, p. 529.

³⁶⁵⁷*Ibid.*

³⁶⁵⁸*Ibid.*

³⁶⁵⁹C. pr. pén., art. 75 à 78.

³⁶⁶⁰Cass. crim. 30 juin 1999, n°99-81.426, Bull. crim. n°176.

République, qui dispose ainsi de la direction de l'enquête³⁶⁶¹ a le droit de faire procéder à toutes constatations matérielles, perquisitions, visites domiciliaires et saisies, qu'il juge utile. En règle générale, l'enquête préliminaire portant sur des actes de harcèlement sera faite par auditions de témoins, auditions des mis en cause, production de documents écrits, de perquisitions, voire de confrontations entre auteur et victime, dès lors que son état le lui permet. Des expertises pourront également être diligentées, lesquelles devront permettre tout à la fois, d'éclairer le tribunal sur la personnalité de l'auteur supposé des faits, mais également de connaître précisément le traumatisme enduré par la victime et ainsi déterminer l'état psychologique antérieur de celle-ci. L'enquête est donc une étape clef de la procédure pénale. De cette enquête pourra découler la mise en mouvement de l'action publique.

1030.À l'issue de l'enquête préliminaire, le Procureur de la République décidera des suites qu'il convient de donner à l'affaire. Ainsi, il pourra opter pour un classement sans suite si les faits dénoncés se révèlent inexacts ou insuffisamment caractérisés. Il pourra, en sens inverse, décider de renvoyer l'affaire devant le tribunal correctionnel. Ce dernier sera généralement saisi par le Procureur de la République lequel pourra constater que « *[l]e harcèlement moral joue des mêmes ressorts que les violences conjugales : la négation de la personne en tant qu'individu et la réduction de l'autre au statut de chose, alors que l'auteur se qualifie souvent lui-même de victime ; les alternatives aux poursuites sont donc là aussi à exclure.* »³⁶⁶². Il n'y aura donc pas d'alternative aux poursuites sur ce type d'infraction. Le Procureur décidera de classer sans suite le dossier, généralement lorsque les preuves d'une faute pénale, en l'espèce un harcèlement, font défaut et qu'il n'est pas matériellement possible d'établir la véracité des éléments apportés par la victime. On se retrouve ici une fois de plus confronté à la problématique de la preuve, laquelle innerve le contentieux du harcèlement. A cette difficulté majeure s'adjoint celle liée au maintien de la plainte par la victime. En effet, il sera nécessaire que cette dernière maintienne sa plainte jusqu'au bout de la procédure, le tribunal ne prononçant une condamnation qu'en cas de présence active du plaignant. Là encore, les pressions subies par la victime de harcèlement génèrent fréquemment un retrait de plainte, la crainte de subir des représailles supplémentaires étant omniprésente. En pareille situation, la défense ne manquera pas de mettre en exergue les potentielles insuffisances professionnelles de la plaignante ou ses possibles fragilités psychologiques antérieures, afin d'accroître le discrédit pesant déjà sur elle. Ce point est d'autant plus regrettable que « *[l]es classements sans suite sont en règle générale définitifs, rares étant les éléments nouveaux apportés par la suite.* »³⁶⁶³. Il est donc impératif que les poursuites engagées soient maintenues.

1031.Par ailleurs, l'effet de la plainte est essentiellement de rendre la poursuite possible, le Ministère Public restant libre de mettre en mouvement l'action publique. Le Ministère Public décidera seul d'une éventuelle saisine de la juridiction d'instruction ou de jugement. Pour autant ce préalable qu'est la plainte, demeure le

³⁶⁶¹C. pr. pén., art. 12 et 41, al. 2.

³⁶⁶²F. Le Sueur, *Harcèlement moral au travail : le positionnement pragmatique du parquet*, prec.

³⁶⁶³*Ibid.*

passage obligé pour la victime souhaitant obtenir du juge une éventuelle condamnation de l'auteur des faits. Or, ce dépôt de plainte s'avère, quelques fois une étape insurmontable pour la victime en souffrance. De plus, il convient de préciser que devant le juge pénal, la victime sera dans l'impossibilité d'invoquer l'irrespect par l'employeur des règles liées à l'obligation de sécurité visées à l'article L. 4121-1, du code du travail. Ainsi, le juge pénal ne pourra condamner l'employeur pour de tels manquements³⁶⁶⁴. L'inaction ou l'absence d'efficacité dans son intervention aux fins de faire cesser des troubles ou des manquements dans le respect de ces règles n'auront pas pour objet d'induire la moindre condamnation pénale. Seul un acte constitutif du délit de harcèlement sera susceptible d'un tel résultat³⁶⁶⁵.

1032. Pour autant, le délit de harcèlement permettra au juge de rechercher l'engagement de la responsabilité de l'employeur personne physique, mais également celle de l'employeur personne morale. En droit pénal comme en droit du travail, il conviendra de déterminer si le mis en cause a agi pour le compte de l'employeur personne morale, ou pour son propre compte. Jusqu'à il y a peu, le principe de spécialité de la responsabilité pénale des personnes morales s'opposait à la mise en cause de celle-ci. Supprimé par la loi du 9 mars 2004³⁶⁶⁶, il est désormais possible d'engager la responsabilité pénale d'une personne morale qu'elle soit privée ou publique³⁶⁶⁷. Pour cela, il convient que les juges du fond recherchent si les conditions mentionnées à l'article 121-2 du code pénal sont remplies à savoir, « *si les agissements retenus résultaient de l'action de l'un des organes ou représentants de l'établissement hospitalier, et s'ils avaient été commis pour le compte de cet établissement,* »³⁶⁶⁸. En effet, conformément aux dispositions contenues au sein de l'article susvisé « *les personnes morales (...) sont responsables pénalement, selon les distinctions des articles 121-4 à 121-7 des infractions commises pour leur compte, par leurs organes ou représentants.* ». Conformément aux dispositions du code pénal³⁶⁶⁹, les personnes morales sont responsables des infractions commises pour leur compte, à savoir dans leur intérêt ou à leur profit, par les personnes qui les composent ou les représentent³⁶⁷⁰. De fait, soit la responsabilité de la personne morale est engagée par le fait que le collaborateur, auteur du harcèlement, est considéré comme un représentant ou un organe de l'entreprise agissant pour le compte de celle-ci, soit la responsabilité pénale de la personne morale ne pourra être recherchée, car le collaborateur n'est ni représentant, ni un organe de l'entreprise, ou a agi pour son compte personnel. En toute logique, dans le cas où un salarié qui

³⁶⁶⁴Pour ex. E. Daoud, B. Dinh, *Les interrogations juridiques sur l'installation de défibrillateurs semi automatiques (DSA) dans les entreprises*, <https://www.cdse.fr/spip.php?article333> ; Cass. crim., 14 oct. 1997 Bull. crim. n°334, Dr. pén. 1998, p. 25, note Robert J.-H.

³⁶⁶⁵C. Gambette, *Harcèlement moral et juge pénal : un juge de plus en plus courtisé*, RLDA 2011, n° 64, p. 101.

³⁶⁶⁶Loi n° 2004-204 du 9 mars 2004 portant adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité, JOn°59 du 10 mars 2004.

³⁶⁶⁷Cass. crim. 6 nov. 2018, n°17-86.417., À l'exception de l'État, Cass. crim. 16 avr. 2019, n°18-84.073.

³⁶⁶⁸Cass. crim. 30 mars 2016, n°14-88.390.

³⁶⁶⁹C. pén., art. 121-2.

³⁶⁷⁰Cass. crim. 23 mai 2018, n°17-81.376., Cass. crim. 1^{er} déc. 2015, n°14-85.059. Cass. crim. 17 déc. 2013, n°12-85.617. Cass. crim. 19 nov. 2013, n°12-85.262.

n'est ni organe, ni représentant, ni délégataire, se rend coupable d'actes de harcèlement, ces derniers ne pourront être pénalement imputés à la personne morale qui l'emploie³⁶⁷¹, alors que « *si la dégradation des conditions de travail est issue d'agissements répétés de la hiérarchie, correspondant au contenu de l'article 222-33-2 du code pénal, il est possible d'engager la responsabilité pénale de la personne morale s'il est démontré que ces actes ont été faits pour son compte* »³⁶⁷². Il est d'ailleurs précisé, qu'« *en cas d'infraction intentionnelle, la règle devra en principe consister dans l'engagement de poursuites à la fois contre la personne physique auteur ou complice des faits, et contre la personne morale, dès lors que les faits ont été commis pour son compte par un de ses organes ou représentants.* »³⁶⁷³, alors qu'« *en cas d'infraction non intentionnelle, mais également en cas d'infractions de nature technique pour laquelle l'intention coupable peut résulter, conformément à la jurisprudence traditionnelle de la Cour de cassation de la simple inobservation, en connaissance de cause, d'une réglementation particulière, les poursuites contre la seule personne morale devront être privilégiées, et la mise en cause de la personne physique ne devra intervenir que si une faute personnelle est suffisamment établie à son encontre pour justifier une condamnation pénale* »³⁶⁷⁴. Par ailleurs, si d'aucuns soulignent que la responsabilité de l'employeur personne morale, est davantage circonstanciée et limitée par les dispositions textuelles susvisées³⁶⁷⁵, on note que la jurisprudence pénale a tendance à étendre la notion de représentant³⁶⁷⁶ et à accroître sensiblement l'engagement de la responsabilité pénale des personnes morales, allant même, dans certains cas, jusqu'à instituer une présomption quant à la qualité d'organe ou de représentant de la personne morale³⁶⁷⁷.

1033.S'agissant des personnes morales de droit public, s'il est certain que la responsabilité de l'Etat demeure exclue du champ des poursuites, alors que celle des collectivités territoriales peut être engagée, tout en demeurant malgré tout circonscrite et limitée. En effet, elle ne pourra être actionnée que pour les actes commis pour leur compte, par leurs organes ou représentants, dans l'exercice d'activités susceptibles de faire l'objet de conventions de délégation de service public³⁶⁷⁸. La Cour de cassation définit de telles activités de la façon suivante ; « *est susceptible de faire l'objet d'une convention de délégation de service public toute activité ayant pour objet la gestion d'un tel service lorsque, au regard de la nature de celui-ci et en l'absence de dispositions légales ou réglementaires contraires, elle*

³⁶⁷¹V. pour un cas de discrimination, Cass. crim. 23 juin 2009, n°07-85.109.

³⁶⁷²E. Fortis, *Harcèlement moral en droit pénal et en droit du travail : unité ou dualité ?* SSL 7 mars 2011, n° 1482, p. 11. V. auss. R. Mesa, *La responsabilité pénale de l'employeur du chef d'un délit non-intentionnel*, Juris tourisme 2021, n°237, p. 28 ; R. Mesa, *La condamnation pour homicide involontaire de l'employeur du pilote non-qualifié auteur d'un accident mortel*, JS Lamy, 16 oct. 2020, p. 4.

³⁶⁷³Circulaire n°CRIM-06-3/E8 du 13 fév. 2006.

³⁶⁷⁴*Ibid.*

³⁶⁷⁵C. Gambette, *Harcèlement moral et juge pénal : un juge de plus en plus courtisé*, prec.

³⁶⁷⁶D. Daoud, B. Dinh, J. Ferrari, C. Gambette, *Gérer le risque pénal en entreprise*, Coll. Lamy Axe droit, 2011, p. 323.

³⁶⁷⁷Cass. crim., 20 juin 2006, n°05-85.255, Bull. crim., n°88 ; Cass. crim., 1er déc. 2009, n°09-82.140 ; Cass. crim., 16 déc. 2009, n°07-86.584 ; Cass. crim., 15 févr. 2011, n°10-85.324.

³⁶⁷⁸C. pén., art. 121-2, al. 1er et 2. – Y. Mayaud, *La notion d'activité déléguable et le juge pénal*, RLCT févr. 2014, n° 98, p. 60.

peut être confiée, par la collectivité territoriale, à un délégataire public ou privé rémunéré, pour une part substantielle, en fonction des résultats de l'exploitation »³⁶⁷⁹ Or, des actes de harcèlement ne relèvent pas, de toute évidence, d'activités confinant à la gestion de services publics, de sorte que la personne morale de droit public semble n'encourir aucune responsabilité pénale sur ce chef. C'est là une différence notable entre l'engagement de la responsabilité des personnes morales de droit privé et celle des personnes morales de droit public.

b. La mise en mouvement de l'action publique par la victime elle-même ou par un tiers

1034. La victime a plusieurs possibilités qui s'offrent à elle dans le cas où le parquet n'a pas donné suite à la plainte déposée. En effet, conformément aux dispositions contenues au sein de l'article 1^{er} du code de procédure pénale, la partie lésée peut mettre en mouvement l'action publique. L'article 85 du même code, précise par ailleurs que « *toute personne qui se prétend lésée par un crime ou un délit peut en portant plainte se constituer partie civile devant le juge d'instruction compétent(...)* ». Ainsi, la chambre criminelle a-t-elle reconnu, au dépôt de plainte avec constitution de partie civile, les mêmes effets sur le déclenchement de l'action publique, que la citation directe³⁶⁸⁰.

1035. De plus, si conformément aux dispositions contenues au sein de l'article 418 alinéa 3 du code de procédure pénale, « *la partie civile peut, à l'appui de sa constitution, demander des dommages-intérêts correspondant au préjudice qui lui a été causé* », une telle demande n'étant qu'une possibilité, la partie civile ne se trouve pas contrainte de solliciter une réparation afin de se constituer partie civile. La chambre criminelle, a ainsi pu affirmer qu'« *ayant pour objet essentiel la mise en mouvement de l'action publique en vue d'établir la culpabilité de l'auteur présumé d'une infraction ayant causé un préjudice au plaignant, ce droit constitue une prérogative attachée à la personne et pouvant tendre seulement à la défense de son honneur et de sa considération, indépendamment de toute réparation par la voie de l'action civile* »³⁶⁸¹. En effet, la plainte avec constitution de partie civile constitue pour la victime, un moyen d'accéder à la qualité de partie civile, *ab initio*, sans nécessairement qu'elle recherche réparation du préjudice qu'elle a subi. L'objet premier, l'essence même de la participation de la victime au procès pénal est avant tout « *la mise en mouvement de l'action publique en vue d'établir la culpabilité de*

³⁶⁷⁹Cass. crim. 3 avr. 2002, *SGTE, Commune de Saint-Maur-des-Fossés*, Bull. crim. n°77 ; D. 2003, somm. com. 243, G. Roujou de Boubée ; Dr. pénal 2002, comm. 95, M. Véron ; JCP 2002. I. 155, chron. M. Véron ; LPA 2002, no 154, note M.-J. Coffy de Boisdeffre. – Cass. crim. 6 avr. 2004, *Département de l'Orne*, n°03-82.394, Bull. crim. n°89 ; AJDA 2005. 446, note P. Le Goff.

³⁶⁸⁰Cass. crim. 8 déc. 1906, DP 1907. 1. 207, note F. T. et rapp. Laurent-Atthalin ; S. 1907. 1. 377, note Demogue. – J. Brouchet, *L'arrêt Laurent-Atthalin, sa genèse et sa conséquence*, Mélanges Patin, 1966, Cujas, p. 411. – J. Pradel et A. Varinard, *Les grands arrêts de la procédure pénale*, 9e éd., 2016, Dalloz, n°7. – X. Pin, *Le centenaire de l'arrêt Laurent-Atthalin*, D. 2007. Point de vue 1025.

³⁶⁸¹Cass. crim. 16 déc. 1980, Bull. crim. n°348 ; D. 1981. IR 217, obs. Derrida ; Gaz. Pal. 1981. 2. 467.

l'auteur présumé d'une infraction ayant causé un préjudice au plaignant »³⁶⁸², la Cour de cassation précisant par ailleurs, que « *l'intervention de la partie civile peut n'être motivée que par le souci de corroborer l'action publique* »³⁶⁸³. Ainsi, la victime dispose de pouvoirs analogues à ceux conférés au Ministère Public puisqu'elle peut contribuer au déclenchement et au déroulement du procès pénal. La constitution de partie civile régulièrement intervenue, met l'action publique en mouvement. Le juge, rappelle régulièrement que « *la plainte déposée entre les mains d'un juge d'instruction par la personne qui se dit victime d'un crime ou d'un délit, lorsqu'elle est accompagnée d'une constitution de partie civile, produit, pour la mise en mouvement de l'action publique, les mêmes effets qu'un réquisitoire du procureur de la République* »³⁶⁸⁴. Le juge d'instruction, saisi *in rem*, est ainsi tenu d'informer³⁶⁸⁵ et doit vérifier la réalité des faits dénoncés et leur qualification pénale éventuelle³⁶⁸⁶, quand bien même les faits visés dans la plainte seraient mal qualifiés pénalement³⁶⁸⁷. La victime peut également déclencher l'action publique par la voie de la citation directe³⁶⁸⁸, laquelle, au-delà d'un certain formalisme imposé par les textes³⁶⁸⁹, permet d'assigner directement, devant la juridiction de jugement la personne poursuivie. Si la Cour de cassation a reconnu à la citation directe le pouvoir de déclencher l'action publique, indépendamment de l'action civile³⁶⁹⁰, ce mode de poursuite suppose que la victime de harcèlement ait suffisamment d'éléments probants, permettant au juge de prononcer à l'encontre de l'auteur des faits, une condamnation sans instruction préalable. En effet, la citation directe constitue un mode de poursuite saisissant directement la juridiction de jugement, sans qu'ait été menée en amont une quelconque recherche de preuve par l'intermédiaire du juge d'instruction. De fait, un tel mode opératoire induit que la partie poursuivante dispose d'un ensemble d'éléments suffisamment probants lui permettant d'asseoir juridiquement et factuellement ses allégations. En présence de harcèlement professionnel ce sera rarement le cas. Il est donc certain que ce mode de mise en mouvement de l'action publique, ne sera pas celui que la victime privilégiera et elle y préférera le dépôt d'une plainte avec constitution de partie civile, dans le cadre de laquelle le juge d'instruction saisi, pourra ordonner toutes les mesures qu'il juge utile. Alors même que la constitution de partie civile offre à la victime et à son conseil, l'avantage d'une association pleine et entière à l'information judiciaire et *in fine*, au déroulement de l'instruction, avec notamment

³⁶⁸²Cass. crim. 16 déc. 1980, Bull. crim. n°348 ; D. 1981. IR 217, obs. Derrida ; Gaz. Pal. 1981. 2. 467. – Cass. crim. 4 nov. 1981, Bull. crim. n°292. – Cass. crim. 29 mars 1994, n°92-84.678, Bull. crim. n°117.

³⁶⁸³Cass. crim. 15 mars 1977, Bull. crim. n°94 ; JCP 1977. II. 19148, note Bonjean. – Cass. crim. 8 juin 1971, Bull. crim. n°182 ; D. 1971. 594, note Maury. – Cass. crim. 18 mai 1998, n°97-82.470, RJDA 1998. 1166.

³⁶⁸⁴Cass. crim. 21 fév. 1968, Bull. crim. n°56 ; D. 1968. 691, note Pradel. – Cass. crim. 21 sept. 1999, n°98-85.051, Bull. crim. n°188.

³⁶⁸⁵Cass. crim. 21 fév. 1968, Bull. crim. n°106. – Cass. crim. 2 oct. 1996, n°95-85.715, *ibid.* n°341. – Cass. crim. 16 nov. 1999, n°98-84.800, *ibid.* n° 259.

³⁶⁸⁶Cass. crim. 11 janv. 2001, n°00-80.748, Bull. crim. n°5.

³⁶⁸⁷Cass. crim. 26 sept. 2001, n°00-86.525, Bull. crim. n°193 ; D. 2002. Somm. 1462, obs. Pradel.

³⁶⁸⁸C. pr. pén., art. 390 et 533.

³⁶⁸⁹C. pr. pén., art. 552, et s.

³⁶⁹⁰Cass. crim. 22 janv. 1953, Randon-Flandin, D. 1953. 109, rapp. Patin ; JCP 1953. II. 7444, note A. C. ; S. 1953. 150., J. Pradel, A. Varinard, *Les grands arrêts de la procédure pénale*, 9e éd. prec.

un accès au dossier de la procédure, il est quasiment certain, en cas de harcèlement, qu'une telle option se soldera par une relaxe du prévenu. Entre le classement sans suite du parquet et la constitution de partie civile, rare seront les cas où de nouvelles preuves permettront à la victime d'établir, avec davantage de certitude les faits incriminés afin de permettre au juge de sanctionner pénalement le mis en cause. Mais le doute est permis.

1036. Si la victime a la possibilité de mettre en mouvement l'action publique, il en va de même des syndicats professionnels, et des associations déclarées d'utilité publique. En effet, l'action civile de personnes morales justifiant d'un préjudice spécifique fondé sur l'existence d'une mission légale de représentation d'intérêts collectifs, est prévu par l'article L. 2132-3 du code du travail, lequel affirme que les syndicats professionnels « *ont le droit d'ester en justice. Ils peuvent devant toutes les juridictions exercer tous les droits reconnus à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt de la profession qu'ils représentent* ». Afin d'exercer un tel droit, le syndicat dont s'agit, doit bénéficier d'une existence légale au moment où les faits poursuivis ont été commis³⁶⁹¹, et doit démontrer devant la juridiction saisie, un préjudice dont souffrirait les intérêts de la profession défendue du fait de l'infraction commise, c'est-à-dire un préjudice collectif. En effet, pour que l'action des syndicats soit recevable, il convient que ces groupements attestent d'un tel préjudice, lequel ne peut résulter de la seule mise en examen d'un membre de la profession pour une infraction en rapport avec celle-ci³⁶⁹². Ainsi, conformément à ce texte, les syndicats professionnels ayant la charge des intérêts collectifs de la profession qu'ils représentent, portent leur action devant la juridiction répressive pour les faits causant un préjudice direct ou indirect à ces intérêts. Pour cela, il importe peu que la victime fut adhérente du syndicat désireux de se constituer partie civile³⁶⁹³, plusieurs syndicats pouvant même se constituer de la sorte³⁶⁹⁴. L'intérêt collectif défendu par le syndicat se distingue de l'intérêt individuel de ses membres, en ce que « *l'action syndicale et l'action individuelle, quoiqu'elles procèdent du même fait dommageable, n'ont ni la même cause ni le même objet [...] ; ces deux actions ne peuvent ni s'exclure ni se confondre* »³⁶⁹⁵, alors même que c'est « *à travers des mesures individuelles, en même temps que sont lésés des intérêts individuels* » que l'intérêt collectif est atteint³⁶⁹⁶. Ainsi, la défense d'un intérêt collectif ne s'apparente en rien à la défense de la somme des intérêts individuels des salariés constituant une collectivité, un intérêt collectif étant davantage caractérisé par « *une question de principe ou de portée générale intéressant l'ensemble de la collectivité professionnelle* »³⁶⁹⁷. Alors même, qu'il peut se confondre avec l'intérêt général³⁶⁹⁸, dont la défense appartient par essence

³⁶⁹¹Cass. crim. 22 mai 2007, n°06-84.748, Bull. crim. n°132 ; JCP S 2007. 1764, obs. Gauriau.

³⁶⁹²Cass. crim. 16 fév. 1999, Bull. n°18.

³⁶⁹³T. corr. Seine, 27 nov. 1924, Gaz. Pal. 1925. 1. 120.

³⁶⁹⁴Cass. crim. 21 nov. 1913, DP 1914. 1. 297, note Nast. – Cass. crim. 2 nov. 1978, Bull. crim. n°297.

³⁶⁹⁵Cass. civ. 28 nov. 1916, DP 1922. 165 ; S. 1920. 1. 49, note M. Mestre.

³⁶⁹⁶J.-M. Verdier, note sous Cass. soc. 27 mars 1968, JCP 1969. II. 16047.

³⁶⁹⁷J.-M. Verdier, obs. sous Cass. soc. 2 juin 1983, D. 1984. IR 368. – V. aussi les développements du même auteur, op. cit., p. 628 s., nos 203 s., spéc. n° 207.

³⁶⁹⁸Cass. crim. 22 janv. 1970, n° 69-90.898, Bull. crim. n°37 ; D. 1970. 166, note Costa.

au Procureur de la République, l'intérêt collectif de la profession doit néanmoins également s'en distinguer. L'intérêt collectif, relève donc souvent d'une « question de principe » soulevée par la juridiction saisie³⁶⁹⁹. Tel sera le cas, d'illégalités portant nécessairement atteinte à l'intérêt collectif de la profession « *du seul fait que ladite action repose sur la violation d'une règle d'ordre public social* »³⁷⁰⁰, ou « *l'inapplication d'une convention ou d'un accord collectif de travail* », « *caus[ant] nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession* »³⁷⁰¹. S'agissant du délit de harcèlement moral, la chambre criminelle de la Cour de Cassation a ainsi considéré que « *l'action civile du syndicat [...] est recevable et bien fondée dès lors que les agissements reprochés au prévenu, qui ont eu pour effet de porter atteinte à la santé et à la sécurité de l'avenir professionnel des parties civiles, agents de la caisse primaire d'assurance maladie mis à la disposition de la CNITAAT, ont nécessairement porté atteinte aux intérêts collectifs de la profession* »³⁷⁰². Il peut s'agir d'un syndicat représentant des salariés comme des employeurs, ou d'un ordre représentant une profession. Ainsi, le point majeur permettant l'intervention de tels organismes en qualité de partie civile, réside dans la défense d'un intérêt d'ordre professionnel et collectif, totalement distinct de l'intérêt privé de la victime ou de l'intérêt général. Notion qualifiée de vague par certains³⁷⁰³, ou de concept « *à peu près impossible à définir* »³⁷⁰⁴ par d'autres, l'intérêt collectif suppose un lien de connexité direct entre l'activité développée et le syndicat. Afin de défendre cet intérêt, le syndicat peut se constituer partie civile dans des poursuites engagées par le Ministère Public ou bien déclencher l'action publique, dès lors que les faits poursuivis ont porté atteinte à l'intérêt collectif qu'il incarne. En matière de santé et de sécurité au travail, la recevabilité d'une action syndicale est admise depuis 1967³⁷⁰⁵, la sécurité au travail étant considérée comme une composante de la sécurité des personnes, devant être garantie non seulement par les dispositions spécifiques du code du travail, mais également par les incriminations du code pénal³⁷⁰⁶. La Cour de Cassation admet ainsi, qu'« *il n'importe, en effet, qu'aucune inobservation d'un règlement particulier n'ait été imputée aux demandeurs dès lors que, selon les constatations des juges, les imprudences et négligences retenues*

³⁶⁹⁹V. not. Cass. soc. 20 nov. 1974, n°73-40.294, Bull. civ. V, n°555., Cass. soc. 5 oct. 1994, n° 92-16.632, Bull. civ. V, n°260 ; D. 1995. Somm. 373, note J. Frossard., Cass. soc. 18 déc. 2002, n°00-44.418, inédit., Cass. soc. 23 janv. 2007, n°04-48.769. CA Versailles, 22 mars 1991, Dr. soc. 1991. 702, concl. J. Duplat., V. égal., en matière de contentieux électoral, Cass. soc. 4 mars 1982, n°81-60.936, Bull. civ. V, n°151. Cass. soc. 20 mars 1985, n° 84-60.560, Bull. civ. V, n°198. Cass. soc. 21 févr. 1978, n°77-60.682, Bull. civ. V, n°130. Cass. soc. 16 déc. 1982, n°82-60.346, Bull. civ. V, n°711.

³⁷⁰⁰V. not. Cass. soc. 22 janv. 2014, n°12-27.478, sur le travail dominical.

³⁷⁰¹Cass. soc. 30 nov. 2010, n°09-42.990, Bull. civ. V, n°276., V. aussi Cass. soc. 25 mars 2009, n°07-44.748, Bull. civ. V, n°84 ; D. 2009. AJ 1092, obs. S. Maillard ; D. 2009. Pan. 2128, obs. I. Desbarats ; RDT 2009. 389, obs. I. Odoul-Asorey., Cass. soc. 3 mai 2007, n°05-12.340, Bull. civ. V, n° 68 ; RDT 2007. 536, obs. G. Borenfreund ; JCP S 2007. 1918, note R. Vatinet ; D. 2007. AJ 1504, obs. A. Fabre ; GADT, n°34., Cass. soc. 12 juin 2001, n°00-14.435, Bull. civ. V, n° 221.

³⁷⁰²Cas. crim. 15 mars 2011, n° 09-88.627, inédit, Dr. ouvrier 2011. 676, note P. Gautier., V. égal., en ce sens, Cass. crim. 5 fév. 2013, n°11-89.125, inédit.

³⁷⁰³A. Coeuret, E. Fortis, F. Duquesne, *Droit pénal du travail*, 8e éd., 2016, Litec, n°273.

³⁷⁰⁴M-L. Rassat, *Traité de procédure pénale*, 2001, coll. Droit fondamental, PUF, n°181.

³⁷⁰⁵Cass. crim. 26 oct. 1967, Bull. crim. n°274 ; JCP 1968. II. 15475, obs. J.-M. Verdier ; D. 1968. 346, note J.-M. R.

³⁷⁰⁶R. Savatier, obs. ss Lyon, 21 mars 1967, Dr. soc. 1967. 634., J.-M. Verdier obs. préc., JCP 1968. II. 15475.

comme éléments constitutifs de l'infraction à l'article 319 du code pénal ont eu pour résultat de compromettre la sécurité des travailleurs et de causer ainsi un préjudice aux intérêts collectifs de la profession représentée par le syndicat »³⁷⁰⁷. En présence de harcèlement sexuel au travail, la chambre criminelle de la Cour de cassation juge irrecevable la constitution de partie civile d'un syndicat dans le cadre des poursuites engagées par un salarié contre son supérieur hiérarchique³⁷⁰⁸, la Cour concluant que « si, aux termes de l'article L. 411-11 [devenu depuis l'article L. 2132-3] du code du travail, les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile, c'est à la condition que les faits déférés au juge portent par eux-mêmes un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent »³⁷⁰⁹. Sur ce point, la doctrine considère qu'un tel acte, « n'est pas susceptible de causer un préjudice direct ou indirect à l'intérêt représenté par le syndicat »³⁷¹⁰. Or, il est pour le moins surprenant qu'une atteinte à la dignité ou à l'honneur d'un salarié ne soit pas, en elle-même susceptible d'être considérée comme portant préjudice aux intérêts de la profession défendue par une organisation syndicale, d'autant qu'en présence de harcèlement moral, la Cour a admis de manière fort juste qu'il portait nécessairement atteinte à l'intérêt collectif de la profession car « le délit de harcèlement moral a pour objet de protéger les personnes dans leurs conditions de travail »³⁷¹¹. Une évolution semble poindre, les juridictions du fond ayant pour certaines, admis dans de tels litiges que les agissements poursuivis portent nécessairement atteinte aux conditions d'emploi et de santé au travail des salariés³⁷¹².

1037. Les syndicats représentatifs, pourront également former une action en substitution de l'action individuelle du salarié, le muant en « procureur d'intérêts individuels »³⁷¹³, incarnant ainsi un « bouclier au salarié en litige avec l'employeur »³⁷¹⁴. Véritable exception au principe en vertu duquel « nul de plaide par procureur »³⁷¹⁵, une telle procédure permet à un groupement d'agir pour le compte d'autrui. Instituée dans des domaines spécifiques, l'action en substitution ne peut s'exercer en l'absence de dispositions légales, autorisant expressément son exercice³⁷¹⁶. Ainsi, elle permet, conformément aux dispositions contenues au sein de l'article L. 1154-2 du code du travail, aux « organisations syndicales représentatives dans l'entreprise [d'] exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3

³⁷⁰⁷Cass. crim. 23 nov. 1982, n°82-91.224, Bull. crim. n°264., V. déjà Cass. crim. 3 déc. 1981, n°80-94.038, Bull. crim. n°323., Cass. crim. 11 oct. 2005, n°05-82.414, Bull. crim. n°254 ; Dr. soc. 2006. 43, note F. Duquesne.

³⁷⁰⁸Cass. crim. 23 janv. 2002, n°01-83.559, Bull. crim. n°12 ; RSC 2002. 832, obs. G. Giudicelli-Delage.

³⁷⁰⁹*Ibid.*

³⁷¹⁰A. Coeuret, E. Fortis et F. Duquesne, *Droit pénal du travail*, 6e éd., LexisNexis, 2016, n° 276.

³⁷¹¹Cass. crim., 15 mars 2011, n° 09-88.627., V. égal. Cass. crim., 5 févr. 2013, n° 11-89.125, Dr. soc. 2013. 626, chron. R. Salomon.

³⁷¹²CA Nancy, 29 avr. 2004, Dr. ouvrier 2004. 528.

³⁷¹³J. Péliissier, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, E. Dockès, *Les grands arrêts de droit du travail*, Dalloz, 4e éd., 2008, p. 184.

³⁷¹⁴M. Keller, note ss Soc. 12 fév. 2008, RDT 2008. 404.

³⁷¹⁵V. not. E. Jeuland, *L'action de substitution des syndicats à la place des salariés*, JCP 2001. II. 10451.

³⁷¹⁶Cass. soc. 2 fév. 1977, n°75-40.383, Bull. civ. V, n° 80., Cass. soc. 21 oct. 1981, n°80-14.883, Bull. civ. V, n° 811.

et L. 1153-1 à L. 1153-4. Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment ».

1038. Pour espérer voir prospérer l'introduction d'une action destinée à protéger un intérêt collectif, il faut sans doute se tourner vers le milieu associatif. Si le principe est celui de l'irrecevabilité de l'action associative d'intérêt collectif, forces est de constater, que depuis la loi du 18 novembre 2016³⁷¹⁷ a été introduit une disposition par laquelle, « [t]oute fondation reconnue d'utilité publique peut exercer les droits reconnus à la partie civile dans les mêmes conditions et sous les mêmes réserves que l'association mentionnée au présent article ». Les associations habilitées par le législateur à agir en justice, parmi lesquelles figurent les associations de lutte contre les violences sexuelles³⁷¹⁸, ont donc la possibilité, conformément à leurs statuts, de défendre des « parcelles »³⁷¹⁹ de l'intérêt général, sans qu'elles n'aient à démontrer l'existence d'un préjudice direct ou indirect à l'intérêt de l'association dont elles ont la charge. La voie pénale permet *in fine* à la victime, par le prisme de l'intervention officielle d'un tiers de « plaide[r] par procureur ».

1039. La saisine du juge pénal par une victime de harcèlement au travail, n'est donc pas chose aisée, et le chemin est parfois miné d'embûches, notamment s'agissant de la mise en mouvement de l'action publique laissée entre les mains d'un seul, le Procureur de la République. Pour autant, le caractère exemplaire de la sanction pénale génère une recrudescence des plaintes en matière de harcèlement³⁷²⁰, cette voie demeurant malgré tout pour les victimes, un moyen de jeter l'opprobre sur un employeur peu scrupuleux et ainsi d'obtenir la reconnaissance ultime du calvaire subi.

B. Des condamnations exemplaires devant le juge pénal

1040. Hautement dissuasives lorsqu'elles sont prononcées à l'encontre de l'auteur d'actes de harcèlement, notamment en cas de circonstances aggravantes (a), les condamnations pénales, bien que perfectibles, présentent la particularité de pouvoir dans certains cas, être étendues (b).

a. Les condamnations prononcées et les éventuelles circonstances aggravantes

³⁷¹⁷Loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du xxie siècle, prec.

³⁷¹⁸C. pr. pén., art. 2-2. V. pour ex. *l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail* [AVFT], prec.

³⁷¹⁹C. Ambroise-Castérot, *Action civile – Demandeurs à l'action civile*, Rép. Dr. pen. Juin 2017- Juin 2020.

³⁷²⁰F. Le Sueur, *Harcèlement moral au travail : le positionnement pragmatique du parquet*, AJ pénal 2010, p. 529.

1041. Avec la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, un doublement des peines en matière de délit de harcèlement sexuel a été instauré. En effet, avant ce texte le harcèlement sexuel était puni à titre principal d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende, peines portées à deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende³⁷²¹. S'agissant du harcèlement moral, avant l'adoption de la loi du 17 janvier 2002³⁷²², la pénalisation de ces agissements avait donné lieu à de vifs débats, la Ministre du travail de l'époque s'opposant notamment à une telle sanction³⁷²³. De même, d'aucuns soulignaient que les dispositions alors présentes dans le code pénal permettaient déjà de sanctionner les pratiques harcelantes, alors que pour le Parlement européen les « *mesures préventives pourraient s'avérer plus efficaces et plus utiles que des dispositions répressives* »³⁷²⁴. Pour autant, la pénalisation de tels actes a eu lieu et la loi du 6 août 2012 mis fin à une dualité d'incriminations qui existait entre le code pénal et le code du travail. Qualifiée par certains auteurs comme constituant une infraction pénale « *incidente* »³⁷²⁵, le délit de harcèlement moral n'en demeure pas moins réprimé par les dispositions du code pénal, lequel, il faut l'admettre, enserme cette infraction dans une subdivision qui en alourdit la compréhension et l'appréhension. Néanmoins, il convient de souligner que « *[l]es condamnations restent souvent peu lourdes et il est rare que des peines d'emprisonnement avec sursis soient prononcées (elles le sont davantage en cas de harcèlement sexuel associé)* »³⁷²⁶, d'autant que « *[l]es tribunaux prononcent en règle générale des peines d'amendes dont une partie peut être assortie de sursis, néanmoins, la victime se voit reconnaître comme telle et l'objectif symbolique du procès pénal est atteint.* »³⁷²⁷. Or, la portée hautement cathartique pour la victime d'une reconnaissance par le juge pénal d'un tel statut, semble supplanter, pour partie, la faiblesse des peines parfois prononcées par ledit juge.

1042. Cependant, on ne peut que déplorer, comme le soulignait le Professeur Fortis que « *la sélection des affaires opérée par le parquet par la mise en œuvre du principe de l'opportunité des poursuites entraîne une dualité des harcèlements moraux, ceux considérés comme les plus graves faisant l'objet de poursuites pénales* »³⁷²⁸. Il semble donc, que tout harcèlement n'ait pas la même valeur suivant l'appréciation qu'en fait le juge pénal. Un tel constat est surprenant, les textes envisageant de sanctionner les actes de harcèlement quel que soit leur degré de gravité. Concrètement, il est impérieux pour la victime de harcèlement d'obtenir une reconnaissance de ce qu'elle a vécu, en vue d'une reconstruction personnelle et professionnelle éventuelle. Le juge n'a pas, pour sa part, du moins en théorie, de *distinguo* à faire dans les actes commis dès lors que les textes ne l'y invite pas. D'autant que suivant le principe *Ubi lex non distinguit, nec nos distinguere*

³⁷²¹C. pen. art. 222-33.

³⁷²²Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, prec.

³⁷²³Liaisons soc. Quotidien, 13 avr. 2001, n°13382, p. 2.

³⁷²⁴Le harcèlement moral au travail, Rapp. n° 2001-2332, 16 juill. 2001.

³⁷²⁵C. Duvert, *Harcèlement moral*, J.-Cl. Pénal, art. 222-33-2, fasc. 20, 2003, n°8.

³⁷²⁶F. Le Sueur, *Harcèlement moral au travail : le positionnement pragmatique du parquet*, prec.

³⁷²⁷*Ibid.*

³⁷²⁸E. Fortis, *Harcèlement moral en droit pénal et en droit du travail : unité ou dualité ?* prec.

*debemus*³⁷²⁹, le juge pénal, sauf à mettre en concurrence deux infractions distinctes, tel que le harcèlement et le délit de violence volontaire, n'a pas à opérer de gradation dans le harcèlement lui-même.

1043. En matière de délit de harcèlement sexuel, l'article 222-33 du code pénal prévoit que les peines initialement prévues sont susceptibles d'être accrues et portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende en cas d'abus d'autorité, en présence de faits perpétrés sur un mineur de quinze ans, sur une personne vulnérable en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse, sur une personne vulnérable économiquement ou socialement, lorsque les faits sont commis par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice, lorsque les faits sont commis au moyen d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique, lorsqu'un mineur était présent et y a assisté, lorsque les faits sont perpétrés par un ascendant, ou par toute autre personne, ayant sur la victime, une autorité de droit ou de fait. La qualité de la victime, sa vulnérabilité ou bien la manière dont le harcèlement a été commis, constituent donc autant d'éléments aggravant le délit de harcèlement sexuel, au même titre que l'abus de fonction, lequel ne devient une circonstance aggravante qu'à partir de la loi de 2002. Avec l'entrée en vigueur de la loi 3 août 2018, l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou d'un support numérique, ou électronique constitue également une circonstance permettant d'aggraver la peine envisagée. Ayant comme objectif majeur de sanctionner les « raids numériques », il convient de noter que cette circonstance aggravante constitue également un élément à part entière de l'incrimination³⁷³⁰, ce qui est, au regard de la jurisprudence du Conseil Constitutionnel, normalement proscrit³⁷³¹. De plus, dans le cas du harcèlement moral au travail, l'article 222-33-2 du code pénal n'envisage aucune circonstance aggravante. Pour espérer en trouver il faut se référer au texte applicable en matière de harcèlement moral « général »³⁷³². Au sein de ce texte est mentionné le fait qu'en cas de préjudice causant une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours, la peine est portée à deux ans d'emprisonnement, et 30 000 euros d'amende, alors que ladite condamnation est établie à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende, lorsque les agissements ont cumulativement été commis avec deux des circonstances aggravantes visées par le texte. Or, l'absence de circonstances aggravantes en cas de harcèlement moral, induit que la peine encourue sera toujours la même, en l'occurrence deux ans d'emprisonnement, et 30 000 € d'amende, et ce, quand bien même l'infraction aurait causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours, aurait été commise sur une personne particulièrement vulnérable, ou bien par le biais d'un support électronique ou numérique. D'autant qu'en présence de harcèlement moral au travail, le juge devra se référer à la qualification spéciale énoncée à l'article 222-33-2, et non à celles mentionnées au sein de l'article 222-33-2-2 du code pénal, de sorte que les peines rendues au visa de la qualification

³⁷²⁹ Là où la loi ne distingue pas, il n'y a pas lieu de distinguer.

³⁷³⁰ C. pén., art. 222-33 I, 1° et 2°.

³⁷³¹ Cons. const. 6 fév. 2015, n°2014-448 QPC.

³⁷³² C. pén., art. 222-33-2-2

spéciale de harcèlement moral, seront bien inférieures à celles attachées à la qualification générale. C'est donc de manière relativement imparfaite et inégale, que le législateur a assorti le harcèlement au travail de circonstances aggravantes, un tel régime répressif souffrant ainsi de ce que certains qualifient de « *manque de pertinence* »³⁷³³.

b.Des peines complémentaires envisagées, une tentative de harcèlement oubliée, mais une complicité affirmée

1044.Les peines complémentaires sont prévues par les articles 222-44 à 222-45 du code pénal, et sont au nombre de onze en présence de harcèlement sexuel commis par des personnes physiques. Parmi les peines complémentaires, on trouve l'interdiction d'exercer l'activité professionnelle ou sociale³⁷³⁴, dont l'article 131-27 du code pénal en précise les modalités. En effet, suivant cet article l'interdiction d'exercer une fonction publique, ou d'exercer une activité professionnelle ou sociale, prononcée à titre complémentaire, est soit définitive soit temporaire, et ne peut, dans ce dernier cas, excéder cinq années. L'article 222-45 du code pénal prévoit quant à lui l'interdiction des droits civiques, civils et de famille, ainsi qu'une interdiction d'exercer une fonction publique. Est également envisagé par le code pénal l'affichage ou la diffusion de la décision prononçant la peine à l'encontre du condamné. En effet, l'article 131-35 du code pénal affirme que « [l]a peine d'affichage de la décision prononcée ou de diffusion de celle-ci est à la charge du condamné (...) ». Il ajoute, que « [l]a juridiction peut ordonner l'affichage ou la diffusion de l'intégralité ou d'une partie de la décision, ou d'un communiqué informant le public des motifs et du dispositif de celle-ci. Elle détermine, le cas échéant, les extraits de la décision et les termes du communiqué qui devront être affichés ou diffusés (...) », étant établi que « [l]'affichage et la diffusion peuvent être ordonnés cumulativement. ». Cet article concerne, « [l]es personnes physiques ou morales coupables de l'une des infractions prévues par les articles 222-33 et 222-33-2 »³⁷³⁵. Par ailleurs l'article 222-44 du code pénal envisage quinze peines complémentaires dans le cas d'atteintes à l'intégrité physique ou psychique de personnes physiques, dont onze sont applicables à l'auteur d'un harcèlement moral. Aussi, le délit de harcèlement sexuel et celui de harcèlement moral, peuvent potentiellement être aggravés par l'intermédiaire de peines complémentaires. Une telle condamnation offre à la victime de harcèlement un moyen supplémentaire de porter à la connaissance du plus grand nombre les actes perpétrés et subis par elle, et d'accroître la fonction rédemptrice que l'on peut prêter à la procédure pénale en ce domaine.

1045.Pour autant, si de telles peines peuvent accroître les sanctions infligées aux auteurs de harcèlement, force est de constater que la tentative de harcèlement n'est

³⁷³³R. Mesa, *Le manque de pertinence du régime répressif du harcèlement moral au travail*, prec.

³⁷³⁴C. pén., art. 222- 44-1°.

³⁷³⁵C. pén., art. 222-50-1.

pas incriminée. Alors que l'article 121-4 du code pénal, mentionne qu' « [e]st auteur de l'infraction la personne qui : 1° Commet les faits incriminés ; 2° Tente de commettre un crime ou, dans les cas prévus par la loi, un délit », et que l'article 121-5, ajoute, que « [l]a tentative est constituée dès lors que, manifestée par un commencement d'exécution, elle n'a été suspendue ou n'a manqué son effet qu'en raison de circonstances indépendantes de la volonté de son auteur », ledit code n'envisage aucune répression, de la tentative de harcèlement moral ou sexuel. Or, une telle prise en compte permettrait de condamner l'auteur de la tentative des mêmes peines que l'auteur de l'infraction consommée. Une telle orientation aurait pour effet de décourager certains auteurs potentiels de commettre ces agissements et aurait à n'en pas douter un caractère dissuasif. Néanmoins, pour l'heure et en l'absence d'une telle prise en compte, il est loisible à tout employeur, qu'il soit public ou privé, de s'adonner à de telles pratiques, et de tenter ainsi de harceler un collaborateur alors même qu'il est avéré que celui qui tente sans réussir révèle une dangerosité aussi prégnante que celui qui parvient effectivement à réaliser son objectif.

1046. Par ailleurs, s'il est certain que « nul n'est responsable pénalement que de son propre fait », de sorte que les juges du fond ne peuvent condamner pour harcèlement moral un prévenu en sa seule qualité de chef d'entreprise dès lors « qu'aucun acte positif constitutif de harcèlement moral n'a été établi à l'encontre du prévenu »³⁷³⁶, il n'en demeure pas moins que le code pénal envisage la possibilité d'engager la responsabilité pénale de l'employeur qui n'aurait pas personnellement accompli les actes matériels constitutifs de l'infraction. En effet, conformément aux dispositions contenues au sein de l'article 121-6 du code pénal la qualité de complice de l'employeur, peut toujours être recherchée en présence de harcèlement au travail. En pareille situation le complice encourra les mêmes peines que l'auteur principal de l'infraction. S'il est relativement rare que l'employeur ait intimé ouvertement l'ordre à l'un de ses salariés de se livrer à des actes de harcèlement, il est des cas où informé de tels agissements il n'aura rien fait, pour s'y opposer. S'il est avéré que l'on ne peut être complice par abstention, il arrive que le juge retienne la complicité de l'auteur des actes lorsque, « l'agent s'est abstenu volontairement de faire un acte, alors qu'il lui appartenait d'agir pour s'opposer à la réalisation de l'infraction, si bien qu'il ne peut être assimilé au cas du spectateur passif »³⁷³⁷. Il semble donc que juridiquement, rien ne s'oppose à ce que l'employeur qui n'a pas agi en connaissance de cause soit condamné pour complicité au-delà de la possibilité de le condamner du chef d'omission de porter secours à une personne en péril³⁷³⁸, ou pour non-dénonciation d'un délit déjà tenté ou consommé, connu de lui³⁷³⁹. Dans une décision de 2018³⁷⁴⁰, la Chambre criminelle de la Cour de cassation a considéré que sont complices par aide et assistance deux directeurs de service ayant facilité la préparation et la consommation des délits dont la personne morale est accusée. Dans le cadre de cette affaire, la Cour va élargir la notion

³⁷³⁶ Cass. crim. 16 sept. 2014, n°13-82.468.

³⁷³⁷ B. Bouloc, *Droit pénal général*, 2007, Précis Dalloz, n°323, p. 292.

³⁷³⁸ C. pen. art. 223-6.

³⁷³⁹ C. pen. art. 434-1.

³⁷⁴⁰ Cass. crim., 5 juin 2018, n° 17-87.524 : JurisData n° 2018-009616.

d'auteur de harcèlement en admettant que des personnes qui n'ont pas nécessairement été en contact avec les victimes, mais qui ont participé à la création d'un climat d'insécurité permanent pour tout le personnel, sont inévitablement complices de ces actes. Pour autant, dans le cas où il aura été l'instigateur de l'acte délictueux, commis par autrui³⁷⁴¹, le salarié ayant obéi aux ordres, demeure pénalement responsable de ses agissements, l'ordre ainsi donné n'étant pas assimilable à « *un commandement de l'autorité légitime* » au sens du code pénal³⁷⁴².

³⁷⁴¹C. pén., art. 121-7.

³⁷⁴²C. pén., art. 122-4.

1047. En présence de harcèlement, le juge, qu'il soit judiciaire ou administratif, sera très souvent confronté à des sanctions disciplinaires dont la victime requerra l'annulation.

Cette dernière sollicite la plupart du temps un dédommagement, destiné à compenser les préjudices subis. Constituant une étape importante pour la victime, du simple fait qu'elle est par ailleurs confrontée à des dépenses exponentielles liées à sa quête de vérité, une telle phase doit nécessairement s'adjoindre à celle lui permettant d'obtenir du juge la confirmation d'irrégularités entachant un acte hautement préjudiciable pour sa carrière et *in fine*, pour sa santé.

Désirant indubitablement obtenir l'annulation de la décision autorisant son licenciement prononcé à tort, ou celle d'une révocation illégale, la victime de harcèlement subit ainsi fréquemment une double peine. A la fois, en prise avec un comportement déviant émanant de l'auteur des faits, déstabilisée psychologiquement, humiliée, ou brisée, elle doit également tenter de faire reconnaître par le juge la nullité de la sanction prononcée, qui s'avère très souvent illégale, car infligée au mépris des textes protecteurs en la matière³⁷⁴³. Or, cette entreprise n'est pas toujours aisée et la victime doit ici aussi démontrer l'indémontrable, tant les preuves se font rares.

Aussi, préférera-t-elle quelquefois se retirer d'une situation devenue insupportable pour elle et pour les siens, quitte à aggraver sa situation matérielle et financière. Tel est le lourd tribut d'une démission obtenue par l'usure et par la peur.

La voie pénale, est-elle alors l'« échappatoire » juridictionnel tant attendue par la victime de harcèlement ?

Sans doute les peines prononcées sont, par leur exemplarité, significatives et hautement symboliques, de même que l'est la simple saisine du juge pénal. Pour autant, le régime pénal n'est pas exempt de critiques et de manques. D'autant que la multiplication des infractions pénales de harcèlement brouille quelque peu la donne, et fragilise le socle juridique sur lequel repose la condamnation de l'auteur de harcèlement, ce que la récente loi du 3 août 2018³⁷⁴⁴, n'a pas manqué d'aggraver³⁷⁴⁵.

La victime doit ainsi affronter les classements sans suite, souvent légion en ce domaine et ainsi actionner d'autres leviers devant lui permettre d'obtenir gain de cause.

³⁷⁴³C. trav., art. L. 1153-3, L. 1153-4.

³⁷⁴⁴Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 *renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes*, préc.

³⁷⁴⁵V. not. R. Mesa, *Le manque de pertinence du régime répressif du harcèlement moral au travail*, Rev. trav. 2019. 87.

1048. En présence de harcèlement, le juge, qu'il soit judiciaire ou administratif, sera très souvent confronté à des sanctions disciplinaires dont la victime requerra l'annulation.

En présence de harcèlement au travail le recours au juge semble être la solution la plus salubre et la plus appropriée, face à un système de prise en charge interne des risques psychosociaux plus qu'imparfait et partial.

Pour autant, la victime sera en butte avec nombre d'écueils.

Le premier d'entre eux, réside dans la complexité conférée par le législateur à la définition du harcèlement, laquelle conditionne la caractérisation des actes édictés.

Si les textes de lois, ont au fil des années, apporté davantage de précisions dans l'appréhension du phénomène, force est de constater que l'enchevêtrement des éléments concourant à caractériser un harcèlement, participent à la complexification du parcours probatoire auquel la victime est confrontée.

La preuve, est LE³⁷⁴⁶ point d'achoppement du dispositif judiciaire instauré en matière de harcèlement, alors même qu'un tel phénomène jouit d'un régime *ad hoc*, davantage facilitateur pour la victime, qu'elle travaille dans le secteur privé ou dans le secteur public. Néanmoins, la nature même du harcèlement, polymorphe par essence et souvent perpétré à l'abri des regards, fragilise ce mode probatoire et le rend souvent insuffisant.

Il est vrai que le pouvoir d'instruction des juges leurs confèrent la possibilité de participer à cette quête de preuve, pour autant qu'il y ait matière à chercher...

Autre point d'achoppement auquel la victime sera confrontée, celui de la réparation des multiples traumatismes subis. Là encore le juge se montre oscillant et parfois bien éloigné de la juste et intégrale réparation escomptée. Sa crainte exacerbée de faire du harcèlement un « *usage banalisé et platonique* »³⁷⁴⁷ conduit tout particulièrement le juge administratif à adopter un positionnement d'une prudence paroxysmique.

Ce dernier, dont la primauté de la notion d'intérêt du service l'incite à préserver, vaille que vaille l'intérêt général dont les administrations sont porteuses et à assurer une protection exacerbée du dernier public, fournit une lecture des textes bien plus contraignante pour la victime que son homologue judiciaire.

Aussi, parfois la victime de harcèlement optera – dès lors que les conditions requises sont remplies - pour la reconnaissance de son préjudice en maladie professionnelle ou accident du travail, écartant ainsi le régime de droit commun de la responsabilité. Pour autant, elle ne se trouvera pas nécessairement dans une

³⁷⁴⁶Souligné par nous.

³⁷⁴⁷Concl. M. Guyomar sur la décision CE 11 juill. 2011, n° 321225 *Montaut*.

situation plus confortable, devant encore faire face ici aux démonstrations fastidieuses de sa situation.

Souvent insatisfaites des issues judiciaires ou administratives, la victime, optera alors pour la voie pénale, la portée symbolique d'un tel choix l'emportant sur sa complexité et les incertitudes quant à son succès. D'autant, que dans le cas d'une condamnation de l'auteur des actes de harcèlement, celui-ci subira l'opprobre inhérente à une inscription au casier judiciaire de sa peine, mais également une éventuelle publicité de la condamnation ainsi prononcée.

CONCLUSION

La présente étude se donnait comme objectif de déterminer si des différences existaient dans l'approche juridique faite entre droit public et droit privé lors de l'appréhension et du traitement interne ou judiciaire du harcèlement au travail.

Elle se donnait également pour tâche de mettre en lumière les différents écueils auquel est confrontée la victime de tels agissements et ainsi d'en définir les contours. A travers la mise en lumière des particularismes du harcèlement vertical, notion aujourd'hui disparue des textes réglementant le harcèlement au travail, mais demeurant la forme la plus rencontrée et la plus pernicieuse en ce domaine, la conception juridique publique et privée d'un tel phénomène allait être étudiée.

On le sait désormais, le processus de harcèlement est souvent stéréotypé et redondant.

D'un côté, un salarié de l'entreprise ou un agent de l'administration refuse certains ordres incohérents, ou fait montre d'une certaine fragilité et en cela manifeste une forme de prédisposition à être harcelé, ou, encore se montre gênant, car ayant connaissance d'éléments pouvant mettre à mal une hiérarchie ou une institution dans son ensemble. Agent ou salarié victimes d'agissements harcelants, vont alors pénétrer dans une spirale infernale mêlant culpabilité, tentatives de justifications, volonté de dénoncer une « injustice » et une souffrance latente, et ainsi entreprendre une quête de vérité démesurée censée mettre en lumière le harcèlement subi.

De l'autre, un auteur de harcèlement, très souvent incarné par un supérieur hiérarchique, lequel est également fréquemment en prise avec déviances psychologiques et qui, par des procédés dont le caractère pléthorique induit l'impossibilité d'un inventaire exhaustif, va asservir sa victime, la détruire dans sa chair et dans son âme, afin d'assouvir une pulsion, répondre à une quête de pouvoir, à une politique managériale, organisationnelle ou institutionnelle destructrice.

Afin de mettre à mal un tel processus destructeur, des mesures mises à disposition de l'employeur par les textes applicables au harcèlement professionnel, peuvent lui permettre d'anticiper, de contenir, voire d'endiguer ce phénomène, hypothéquant possiblement un recours au juge alors superfétatoire ou à tous le moins optionnel.

Or, de telles mesures sont soit inusitées par le secteur privé ou le secteur public, lesquels en ce domaine présentent des similitudes notables, soient détournées de leur objectif premier.

En effet, le harcèlement hiérarchique, qui est celui qui a fait l'objet de la recherche, présente l'indéniable revers, de positionner celui ayant cristallisé la souffrance du salarié, ou l'agent, au centre du dispositif de prévention, mais également d'éradication de cette manifestation.

Une telle problématique est redondante, particulièrement au sein de la fonction publique, où la double hiérarchie administrative et politique marque ici, à la fois un point notable distinguant la sphère publique de celle privée, mais surtout la limite majeure du processus de résorption interne du harcèlement.

Comme le souligne la commune de Villeurbanne³⁷⁴⁸, qui a pourtant externalisé certains des process instaurés dans le domaine de la prévention mais aussi de lutte contre le harcèlement, la limite majeure de l'exercice se trouve dans la prise de décision, laquelle va forcément inclure les autorités « décisionnaires » de l'administration publique concernée. La solution serait ici l'externalisation totale du mode opératoire, ce qui semble en l'état du mode de gouvernance des administrations publiques difficilement concevable. Elle pourrait aussi consister dans un recours systématique aux Centres de gestion, lesquels sont, néanmoins majoritairement composés de représentants élus des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés.

Contrairement à certains qui ont vu dans la procédure interne et plus particulièrement dans l'instauration d'une logique « *réconciliatoire* »³⁷⁴⁹ à l'image de la justice restaurative, et ce en « *vu d'éloigner le spectre d'une judiciarisation des relations de travail* »³⁷⁵⁰, une solution dans le traitement des cas de harcèlement, il semble que la présente étude démontre le contraire.

L'employeur qui manque nécessairement d'impartialité dans le traitement et l'appréhension des agissements qu'il a à connaître et analyser³⁷⁵¹ montre les faiblesses du système aujourd'hui instauré.

La victime trouve-t-elle alors dans le recours au juge une solution adaptée à son calvaire ?

Le juge privé, au-delà des nombreuses avancées qu'il a fourni dans l'appréhension du phénomène de harcèlement au travail, a conduit son homologue administratif à s'inspirer et à évoluer en offrant à l'agent public une forme de « parité imparfaite » dans le traitement des situations de harcèlement au travail au sein de la fonction publique.

Le mode probatoire, désormais usité dans les prétoires, est fortement comparable que l'on se place du côté des instances judiciaires ou de celles administratives.

Pour autant, la victime ne paraît pas, ici aussi, trouver pleinement satisfaction dans les issues fournies par le juge.

³⁷⁴⁸P. Touhari, *Déontologie, harcèlement : quelles réponses concrètes des collectivités territoriales pour prévenir les risques ?* AJCT 2019 p. 285.

³⁷⁴⁹R. Colson La procédure interne, nouveau remède au harcèlement, RDT 2012. p. 80.

³⁷⁵⁰*Ibid.*

³⁷⁵¹*Ibid.*

Que l'on se place du point de vue de l'analyse du phénomène que le juge se doit d'effectuer et de porter dans le cadre de son office, ou bien dans la réparation qu'il est chargé d'allouer à la victime, le compte n'y est pas.

Le caractère pléthorique des éléments de qualification du harcèlement et la multiplication des normes en la matière, qui pour certaines se chevauchent et pour d'autres se contredisent, alourdit et complexifie l'office du juge et l'analyse qu'il porte sur les éléments qu'il a à apprécier. D'autant que la portée hautement subjective du phénomène de harcèlement, appréhendée suivant un « ressenti » rapporté par la victime potentielle, n'est pas sans contraindre l'œuvre interprétative à laquelle se livre le juge.

Devant les inégalités patentes dans le « prix » de la souffrance endurée estimée et quantifiée par la juridiction saisie, plaçant ici le juge administratif en net retrait par rapport à son homologue judiciaire, la victime ne semble pas trouver œuvre rédemptrice dans la voie contentieuse.

Bien que permettant une analyse davantage neutre de la situation dépeinte par victime et permettant ainsi un traitement objectivé des faits, le juge, qu'il soit judiciaire ou administratif, peine à convaincre dans les issues qu'il lui propose.

Il est vrai que sous couvert d'« intérêt du service », d'« intérêt général » et d'une approche hautement comptable des situations, le juge administratif marque le pas sur son homologue judiciaire.

Il semble également que l'échec d'une procédure interne injuste³⁷⁵² voire partielle, peut constituer un frein et ainsi décourager la victime d'entamer une procédure juridictionnelle. D'autant que le juge sera nécessairement influencé par les résultats d'une enquête interne ou d'une tentative de médiation, notamment dans le cadre de son appréciation des faits de l'espèce et de la confrontation entre les éléments probatoires portés par la victime et ceux fournis par l'employeur.

En tout état de cause, il paraît nécessaire de développer une approche davantage systémique du harcèlement au travail, en considérant au-delà d'une appréhension individuelle et subjective, une vision collective de cette souffrance, plaçant ainsi le curseur davantage au niveau de l'organisation du travail. Certes cette approche tend à se développer, notamment dans la sphère pénale, mais ses premiers pas sont encore balbutiants et ses avancées ténues, de sorte qu'il est indubitablement nécessaire que le juge social et le juge administratif se saisissent en urgence de cette notion.

De plus, le statut du fonctionnaire, véritable carcan lorsque l'agent se trouve confronté à une situation de harcèlement, doit être appréhendé différemment par les textes le réglementant, afin que les textes protecteurs de la victime et particulièrement du dénonciateur de ces agissements, ne se trouvent pas totalement annihilés.

³⁷⁵²M.-A. Frison-Roche, *La procédure injuste*, in Frison-Roche M.-A., Barranès D. (dir.), *De l'injuste au juste*, Dalloz, 1997, p. 77.

La question de l'instauration d'un « *contrat d'amour* »³⁷⁵³ à l'image des entreprises américaines, lesquelles règlementent et encadrent en amont, par le recours au procédé contractuel, l'éventuelle survenance de toute relation confinant au harcèlement ou à la discrimination interroge. Par ce prisme, employeur et employé se donne comme objectif de « *travailler dans un lieu exempt de harcèlement sexuel qui pourrait donner lieu à une discrimination, à un conflit d'intérêts, à du favoritisme, ou encore en cas de refus, à des représailles, de l'intimidation, de l'humiliation* »³⁷⁵⁴. A cela s'ajoute le fait que les parties affirment « *que leur relation est une relation librement consentie et signer de ce fait une copie du règlement intérieur de l'entreprise* »³⁷⁵⁵. Pouvant aller jusqu'à contenir une clause compromissaire, un tel contrat ne semble pas convaincre, constituant avant tout un outil permettant à l'employeur lui-même de se prémunir contre les plaintes susceptibles d'engager sa responsabilité. Même s'il est vrai qu'un tel contrat, présente l'avantage dans le cas de harcèlement sexuel vertical, de conférer à la victime un potentiel outil probatoire non dénué d'intérêt³⁷⁵⁶, on peut craindre qu'il ne résolve « *en aucun cas les problèmes liés au harcèlement sexuel au travail* »³⁷⁵⁷.

Doit-ont voir, par ailleurs, dans une autonomisation du statut du juge administratif³⁷⁵⁸, une solution à une certaine forme de partialité que trop souvent constatée lorsque l'administration publique est au cœur d'un processus harcelant ? Sans doute, mais une telle autonomisation induit une forme de remise en cause du statut des « magistrats » administratifs et une refonte profonde de leur mode de fonctionnement. Pour autant l'impartialité juridictionnelle constitue l'une des questions les plus fondamentales et les plus délicates. Elle « *participe à la quête de la vérité* »³⁷⁵⁹, est l'« *essence de la justice* »³⁷⁶⁰, « *la pierre angulaire du droit au procès équitable* »³⁷⁶¹ ou encore « *la seule garantie contre l'arbitraire* »³⁷⁶². Elle représente la clés de voûte du système judiciaire et mêle lorsqu'elle est appréhendée comme critère de justice « *des considérations d'ordre philosophique, éthique et politique* »³⁷⁶³. La doctrine considère que « l'impartialité qu'elle soit objective, dans l'organisation de la juridiction ou subjective, dans le comportement du juge particulier, consiste (...) à être apte à être convaincu par un fait, un argument, une interprétation juridique qu'une partie va

³⁷⁵³T. Labatut, *Le contrat d'amour : un outil efficace de lutte contre le harcèlement sexuel au travail ?* LPA 12 juill. 2019, n° 146m7, p. 8

³⁷⁵⁴*Ibid.*

³⁷⁵⁵*Ibid.*

³⁷⁵⁶Il lui permet de par exemple de faire valoir une contrainte dans la signature du contrat ou d'éventuels préjudices subis du fait de ce lien de subordination.

³⁷⁵⁷Labatut T. *Le contrat d'amour : un outil efficace de lutte contre le harcèlement sexuel au travail ?* prec.

³⁷⁵⁸D. Moreau, *Autonomiser le statut des juges administratifs pour mieux garantir leur indépendance*, RFDA 2017.5.

³⁷⁵⁹C. Tournier, *De l'impartialité objective et subjective*, RRJ, n° 1. 2005, p. 247.

³⁷⁶⁰E. Glaser, concl., sur CE, sect., avis, 12 mai 2004, *Commune de Rogerville*, RFDA 2004. 723

³⁷⁶¹CJCE, 1er juill. 2008, aff. C-341/06 P et C-342/06 P, *Chronopost c/ UFEX et alii*, § 46. AJDA 2008. 1293 ; *ibid.* 1533, chron. E. Broussy, F. Donnat et C. Lamber.

³⁷⁶²C. Tournier, *De l'impartialité objective et subjective*, prec.

³⁷⁶³S. Jossierand, *L'impartialité du magistrat en procédure pénale*, Paris, LJDJ, 1998, préface de J. Francillon, p. 1.

proposer au juge »³⁷⁶⁴ ajoutant que « *l'impartialité subjective, celle qui tient à l'homme et à son comportement, et l'impartialité objective, qui tient aux fonctions exercées par le juge [« indépendamment de ses convictions personnelles »], sont de nature à faire douter de son indépendance* »³⁷⁶⁵. La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) définit quant à elle cette notion en qu'au visa de l'article 6-1 de la Convention européenne des droits de l'homme elle doit « *s'apprécier selon une démarche subjective, essayant de déterminer la conviction personnelle de tel juge en telle occasion, et aussi selon une démarche objective amenant à s'assurer qu'il offrait des garanties suffisantes pour exclure à cet égard tout doute légitime* »³⁷⁶⁶. Si la question de l'impartialité ou de la partialité du juge administratif se pose très souvent de manière objective, notamment lorsqu'il est amené à cumuler les fonctions de juge du fond et de juge des référés³⁷⁶⁷, c'est celle subjective qui, dans le cas où le juge a à connaître d'affaires mettant en cause l'administration, interroge.

En tout état de cause, l'affaire Georges Tron, démontre, une fois de plus, qu'une certitude demeure en présence de harcèlement, celle suivant laquelle la victime a avant tout besoin d'une reconnaissance de sa situation et de sa qualité, bien plus que d'une condamnation ou d'une réparation pécuniaire.

³⁷⁶⁴ M.-A. Frison-Roche, *L'impartialité du juge*, D. 1999. 53.

³⁷⁶⁵ M. Guyomar et P. Collin, chron. sous CE, 5 juill. 2000, n° 189523, Mme Rochard, Lebon ; AJDA 2000. 675 ; AJDA 2000. 613 ; M. Guyomar, concl., sur CE, ass., 4 juill. 2003, Bubreuil, RFDA 2003. 713M.

³⁷⁶⁶ CEDH, 24 mai 1989, n° 10486/83, *Hauschildt c/ Danemark*, § 46.

³⁷⁶⁷ A. Sayede Hussein, *L'impartialité objective du juge administratif des référés : un principe aux contours imprécis*, RFDA 2021. 701

BIBLIOGRAPHIE

I. Ouvrages généraux, traités et manuels

A

AMSELEK (P.), *La responsabilité sans faute des personnes publiques d'après la jurisprudence administrative*, in Recueil d'études en hommage à C. Eisenmann (Mélanges Eisenmann), 1975, Cujas, p. 233.

AUBY (J.-M.), *Les réserves d'intérêt général*, Dr. adm. 2003, Repère 6.

AUBY (J.-M.), AUBY (J.-B.), JEAN-PIERRE (D.), TAILLEFAIT (A.), *Droit de la fonction publique*, 8e éd., coll. « Précis », Dalloz, 2018.

AUBY (J.-M.), DRAGO (R.), *Contentieux administratif*, t. I, p. 834. t. II, p. 388, p. 545 et s.

AUZERO (G), BAUGARDD (D), DOCKES (E), *Droit du travail*, 33e éd., 2019, Précis Dalloz, n° 822.

B

BANDET (P.), *Le droit disciplinaire dans la fonction publique territoriale*, Paris, Ed. du Moniteur, 1995, p. 83.

BAUDOUIN (J.-L.), *Les dommages et intérêts punitifs : un exemple réussi d'emprunt à la commonlaw*, Mél. Malinvaud, 2006, Litec, p. 101.

BEIGNIER (B.), *L'honneur et le droit*, 1995, LGDJ, p. 19 s.

BERGEL (J.-L.), *Théorie générale du droit*, 3e éd., 1999, Dalloz, n°192, p. 205.

BLATMAN (M.), VERKINDT (P.-Y.), BOURGEOT (S.), *L'état de santé du salarié*, Liaisons, 3e éd., 2014, p. 42.

BOILEAU (N.), « *Chant I* », *L'Art poétique*, éd. Aug. Delalain, 1815, p. 6.

BOUDONCLE (R), *Fonction publique et liberté d'opinion en droit positif français*, Paris, LGDJ, 1957.

BOULOC (B.), *Droit pénal général*, Précis Dalloz, 26^e éd. 2019.

BOULOC (B.), *Procédure pénale*, Précis Dalloz, 2008, n°984.

BOUZAT (P.), *La loyauté dans la recherche des preuves*, in Mélanges L. Hugueney, 1964, Sirey, p. 172.

BRENET (F.), *Les réserves d'intérêt général*, in Mél. J.-F. Lachaume : Dalloz, 2007, p. 139.

BRETHER DE LA GRESSAYE (J.), LABORDE-LACOSTE (M.), *Introduction générale à l'étude du droit*, 1947, Sirey, n°414.

BRETZNER (J.-D), AYNÈS (A), *Droit de la preuve*, D. 2016. 167.

BÜHL (M.), CASTELLETTA (A.), *Accident du travail, maladie professionnelle : procédure, indemnisation, contentieux*, Dalloz, 2004, p. 103.

C

CADEAU (E.), in *Droit public général*, Litec, 2015, p. 453.

CADIET (L.), JEULAND (E.), *Droit judiciaire privé*, LGDJ, 5e éd., 2006.

CADIET (L.), NORMAND (J.), AMRANI MEKKI (S.), *Théorie générale du procès*, 2e éd., 2013, PUF, n° 43, p. 166.

CARBONNIER (J.), *Droit civil*, t. 4, Les obligations PUF, Thémis, Janv. 2000 n° 226.

CARVAL (S.), *La responsabilité civile dans sa double fonction de peine privée*, LGDJ, 1995.

CASTEL (R.), *La Gestion des risques*, Paris, Éditions de Minuit, 1981, p. 145.

CHAMBO (F.), GASPON (O.), *La déontologie administrative*, Paris, LGDJ, 1996, p. 49.

CHAPUS (R), *Droit administratif général*, Tome 1, 15e éd., Paris, Montchrétien, juill. 2008, p. 1336.

CHAPUS (R), *Droit du contentieux administratif*, 13^e éd., Paris, Montchrétien, mars 2008.

CHOPIN (F.), *Le droit de grève*, Coll. La justice au quotidien, Ed. L'Harmattan, 2003.

CHOPIN (F.), *Le droit du travail en cartes mentales*, Editions Ellipses, 2021

COEURET (A.), FORTIS (E.), DUQUESNE (F.), *Droit pénal du travail*, 6e éd., LexisNexis, 2016, n° 276.

Droit pénal du travail, 8e éd., 2016, Litec, n°273.

COLIN (F.), *Droit de la fonction publique*, coll. « Mémentos LMD », Gualino, 2010, p. 176

COLLIARD (C.-A), *Le préjudice dans la responsabilité administrative*, Dalloz, 1938.

CONTE (Ph.), MAISTRE DU CHAMBON (P.), *Droit pénal général*, 7e éd., Armand Colin, 2004, n° 382.

CONSTANT-LAPALUS (C.), *Le principe de la réparation intégrale en droit privé*, 2002, PUAM.

CORMIER (C), *Le préjudice en droit administratif français : étude sur la responsabilité extracontractuelle des personnes publiques*, t. 228, LGDJ, 2002.

CORNU (G), CAPITANT (H) (ass.), *Vocabulaire juridique*, PUF 2020, p. 1.

CORRIGNAN-CARSIN (D.), *Loyauté et droit du travail*, Mélanges Henri Blaise, Economica, 1995, p. 128.

COSTA (J.-P.), *Les libertés publiques en France et dans le monde*, éd. STH, 1986, p. 99.

COUTURIER (G.), *Droit du travail*, T. 1, *Les relations individuelles de travail*, P.U.F., 1994, p. 93 et s.

D

DAOUD (D.), DINH (B.), FERRARI (J.), GAMBETTE (C.), *Gérer le risque pénal en entreprise*, Coll. Lamy Axe droit, 2011, p.323.

DEJEAN DE LA BÂTIE (N.), *Responsabilité délictuelle*, t. VI-2 du Droit civil français d'Aubry et Rau, Litec, 8^e éd, n° 107, p. 253.

DE LAUBADÈRE (A), *Traité de droit administratif*, t. 1, par Y. GAUDEMET, 16^e éd., 2002, LGDJ, p. 801 s.

DEMOGUE (R), *Traité des obligations en général*, t. V, éd. Rousseau, 1925, p. 538 et s.

DESMONS (E.), *Droit et devoir de résistance en droit interne*. Contribution à une théorie du droit positif, Paris, LGDJ, 1999, pp. 100 et ss.

DESPORTES (F.), LE GUNEHEC (F.), *Droit pénal général*, 16^e éd., Economica, 2009, n° 471 s.

DELVOLVÉ (P), *Le principe d'égalité devant les charges publiques*, LGDJ, 1969.

DEMOGUE, *Traité des obligations en général* : t. V, éd. Rousseau, 1925, p. 538 et s.

DI MALTA (P.), *Essai sur la notion de pouvoir hiérarchique*, Paris, LGDJ, 1961, p. 166.

DOCKES (E.), *Droit du travail, Relations individuelles*, Dalloz, Coll. Hypercours, 2005, n° 108, p. 103.

DODARD (O.), *Droit pénal du travail*, Masson, 1980 p. 29 n°5.

DORD (O.), *Droit de la fonction publique*, 2^e éd., coll. « Thémis droit », PUF, 2012, p. 228

DREYER (E.), *Droit pénal spécial*, 3^e éd., 2016, Ellipses, n° 569.

DREYER (E.), *Droit pénal général*, 5^e ed. 2019, LexisNexis, n°934.

DUEZ (P.), *La responsabilité de la puissance publique*, Dalloz, 2^e éd., 1938, p. 20.

DUPUIS (G), GUEDON (M.-J), CHRETIEN (P), *Droit administratif*, 8^e éd., 2002, A. Colin, p. 535 s.

F

FABRE-MAGNAN (M.), *Droit des obligations*, t. 2, Responsabilité civile et quasi-contrats, 2007, PUF, nos 147 s.

FAGES (B.), *Droit des obligations*, Paris, LGDJ, 2009, n° 376, p. 302.

FAVOREU (L.), *Recueil de jurisprudence constitutionnelle 1959-1993, Décisions D.C-L-F.N.R.-I. du Conseil constitutionnel, et Recueil de jurisprudence constitutionnelle 1994*, Litec, 1994, p. 91, 361 et 632.

FAVOREU (L.), PHILLIP (L.), *Les grandes décisions du Conseil constitutionnel*, 9e éd., Dalloz, p. 445.

FLOHIMONT (V.), *Appréhension des risques et troubles psychosociaux par la sécurité sociale : une comparaison des approches en droits belge et français*, in L. Lerouge (Dir.), *Risques psychosociaux en droit social, Approche juridique comparée*, Dalloz, 2014, n° 212.16, p. 246.

FLOUR (J), AUBERT (J.-L), SAVAUX (É), *Les obligations*, vol. 2, Le fait juridique, 14e éd., Broché, 2007.

G

GARCON (E.), *Code pénal annoté*, Sirey, t. 1, 1901-1906.

GAUTIER (P.-Y), *Les interactions du droit civil et du droit du travail*, in *Les sources du droit du travail*, PUF, 1998, p. 129.

GREGOIRE (R), *La fonction publique*, Paris, A. Colin, 1954, p. 32.

GUILLAUMONT (O.), BERNARD-GUILLAUMONT (C.), *La protection fonctionnelle*, Territorial éd., 2013.

GUINCHARD (S.), BUISSON (J.), *Procédure pénale*, 9e éd., 2013, coll. Manuels, Litec, n°1802, p. 1086.

GUINCHARD (S.), FERRAND (F.), *Procédure civile. Droit interne et communautaire*, 28e éd., Dalloz. Précis. 2006.

H

HAURIOU(M.), *Précis de droit administratif et de droit public général*, 4e éd., Paris, Larose 1900, p. 246.

HAURIOU(M.), *La gestion administrative. Étude théorique de droit administratif*, Paris, Larose, 1899, p. 75.

HAURIOU(M.), *Précis de droit administratif et de droit public*, 11ème éd., Sirey, 1927, Tome 2, p. 597.

HAURIOU(M.), *Précis de droit administratif*, Sirey, Paris, 1927, p. 50.

HAURIOU(M.), *Les idées de M. Duguit*, Recueil de l'Académie de législation de Toulouse, 1911, p.1.

HAURIOU(M.), *Notes d'arrêts sur décisions du Conseil d'État et du Tribunal des conflits*, Sirey de 1892 à 1928, t. 1er, p. 600 s.,

J

JAILLET (R.), *La faute inexcusable en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle*, Paris, LGDJ, 1980.

JEANDIDIER (W.), *Droit pénal général*, Montchrestien, 2e éd., 1991, § 464, p. 530.

JOSSERAND (L.), *L'essor moderne du concept contractuel*, Mél. Gény, t. II, Sirey, 1934, p. 333, spéc. p. 340.

JOURDAIN (P.), *Les principes de la responsabilité civile*, coll. Connaissance du droit, Dalloz, 6e éd., 2003.

JULIEN (J.), *Droit de la responsabilité et des contrats, Chapitre 2235 - Responsabilité spéciale des maîtres et commettants du fait de leurs préposés*, Dalloz action, 2018-2019.

K

KOERING-JOULIN (R.), *La dignité de la personne humaine en droit pénal* : in M.-L. Pavia et Th. Revet (dir.), *Économica Études juridiques*, 1999, p. 67.

KOUBI (G.), *Liberté d'expression et droit des fonctions publiques*, in Charles Fortier [dir.], *Le statut général des fonctionnaires : trente ans, et après ?* Paris, Dalloz, 2014, p. 229.

L

LACABARATS (A.), *Le référé*, in *Le nouveau code de procédure civile : vingt ans après*, Doc. fr., 1998.

LACHAUME (J-F.), PAULIAT (H.), *Droit administratif. Les grandes décisions de la jurisprudence*, *Thémis droit*, PUF, 14e éd., 2007, p. 746.

LAFERRIERE (J.), *Traité*, 2^e éd., t. 2, p. 561.

LALANDE (A.), *Vocabulaire technique et critique de la philosophie* : PUF, 1996.

LAMBERT-FAIVRE (Y.), *Domage corporel. Mieux réparer l'irréparable*, Mél. Viney, 2008, LGDJ, p. 567.

LARGUIER (J.), LARGUIER (A.-M.), *Droit pénal spécial*, 12e éd., 2002, Dalloz, p. 311.

LATOURNERIE (M.-A.), *Responsabilité publique et constitution*, in *Mélanges offerts à R. Chapus*, 1992, p. 352.

LE CROM(J-P.), *L'introuvable démocratie salariale. Le droit de la représentation du personnel dans l'entreprise [1890-2002]*, Éd. Syllepse, 2003, p. 12.

LE TOURNEAU (P.), *Droit de la responsabilité et des contrats*, Dalloz Action, n° 60.

LEVASSEUR (G.), *Réflexions sur l'exceptio veritatis*, in *Mélanges Chavanne*, 1990, Litec, p. 111.

LEYMANN (H.), *Mobbing, la persécution au travail*, Seuil, 1996, 231.

LOCHAK (D.), *Le sens hiérarchique*, in Raphaël Draï (dir.), *Psychologie et science administrative*, Paris, puf, 1985, p. 150.

LOMBARD (M) et DUMONT (G), *Droit administratif*, Dalloz, 2009, p. 525 s.

M

MALABAT (V.), *Le champ inutile du droit pénal, Les doubles incriminations*, in *Le champ pénal*, Mélanges R. OTTENHOF, Dalloz, 2006, p. 155

MALABAT (V.), *Les infractions inutiles, plaidoyer pour une production raisonnée du droit pénal*, in *La réforme du Code pénal et du Code de procédure pénale* Opiniodorum, dir. V. MALABAT, B. DE LAMY et M. GIACOPELLI, Dalloz, 2009, p. 74.

MALINVAUD (P), FENOUILLET (D), *Droit des obligations*, Paris, LexisNexis, 2010, n° 596, p. 471.

MALAURIE (P), AYNES (L), STOFFEL-MUNCK (P), *Droit des obligations*, Paris, LGDJ, 11e éd. 2020.

MAYAUD (Y.), *La loi pénale, instrument de valorisation sociale*, in *Livre du bicentenaire du code pénal et du code d'instruction criminelle*, Dalloz, 2010, p. 3, spéc. p. 12 s.

MAYAUD (Y.), *Les personnes*, 1997, Ellipses, n° 72.

MAZEAUD (J.), *Leçons de droit civil*, t. II, vol. I, *Obligations*, Montchrestien, 9e éd., par F. Chabas, n° 476, p. 507.

MAZEAUD (H., L.), MAZEAUD (J.), *Traité de la responsabilité civile*, par A. Tunc, 6e éd., 1970, t. 1, n° 927 ;

MÉLIN-SOUCRAMANIEN (F.), *Le principe d'égalité dans la jurisprudence du Conseil constitutionnel* : Paris, Economica, 1997.

MELLERAY (F), *Droit de la fonction publique*, Economica, coll. *Corpus de droit public*, Paris, 2013, 3e éd., p. 341 et p. 358.

MERLE (R.), VITU (A.), *Traité de droit criminel : problèmes généraux de la science criminelle ; droit pénal général*, éd. Cujas, 1997, t. 1, p. 649, n° 514.

MILGRAM (S.), *Soumission à l'autorité*, Calman-Lévy, coll. « Documents », 1990.

MOLFESSIS (N.), *La dignité de la personne humaine en droit civil*, in *La dignité de la personne humaine*, Économica 1999, p. 111.

MOLLIET (P.), *Le pouvoir hiérarchique*, Thèse, Paris, 1909, p. 73.

MORVAN (P.), *Droit de la protection sociale*, Lexis Nexis, 2019.

O

ODENT (R), *Contentieux administratif*, IEP de Paris, Les cours du droit, 1980, fasc. 4, p. 1498 s.
ODENT (R), *Contentieux administratif*, Les cours du droit, ed. Dalloz, mai 2007. p. 2029.

OPPETIT(B.), *Philosophie du droit*, Dalloz, 1999, p. 117.

P

PELISSIER (J.), *Le détournement par l'employeur de son pouvoir disciplinaire*, in Mélanges dédiés à J. Vincent, 1981, Dalloz, p. 282

PELISSIER (J.), LYON-CAEN (A.), JEAMMAUD (A.), DOCKES (E.), *Les grands arrêts de droit du travail*, Dalloz, 4e éd., 2008, p. 184.

PELISSIER (J.), AUZERO (G.), DOCKES (E.), *Droit du travail*, 26e éd., coll. « Précis », Dalloz, 2012, n° 832, p. 858.

PELISSIER (J.), SUPIOT (A.), JEAMMAUD (A.), *Droit du travail*, 26ème éd., Dalloz, 2012, p. 856 et s.

PLANIOL (M.), *Traité élémentaire de droit civil*, T. II, 3e éd., n°947.

PRADEL (J), *Droit pénal général*, 22e éd. Dalloz. 2019.

PRADEL (J), *Procédure pénale*, 20e éd. Cujas, 2019.

PRADEL (J), VARINARD (A.), *Les grands arrêts du droit pénal général*, 11e éd., 2018, Dalloz.

PRADEL (J), VARINARD (A.), *Les grands arrêts de la procédure pénale*, 10e éd., 2019, Dalloz.

PRADEL (J), VARINARD (A.), *Les grands arrêts du droit criminel*, t. 2, 7e éd., 2011, Dalloz, p. 207.

PRÉLOT (M.), *Cours de droit administratif*, Licence 2e année, 1948-1949.

PUECH (M.), *Droit pénal général*, Litec, 1988, p. 216, n° 602.

R

RADÉ (C.), *Les présomptions d'imputabilité en droit de la responsabilité civile*, Mélanges Le Tourneau, Dalloz, 2008, p. 885.

RASSAT (M-L.), *Traité de procédure pénale*, 2001, coll. Droit fondamental, PUF, n°181.

REBUT (D.), *Le principe de la légalité des délits et des peines*, in *Libertés et droits fondamentaux*, Dalloz, 2005, n° 684 s.

RENAUD (P.), *La responsabilité pénale du chef d'entreprise*, thèse, Montpellier, 1994, p. 473

RENET (Th), *La dignité de la personne humaine en droit du travail*, in *La dignité de la personne humaine*, sous la direction de Pavia P.-L. et Renet Th., Economica, coll. « Études juridiques », 1999, p. 137.

RICHER (L.), *Le code de la femme*, Paris, E. Dentu, 1883, p 14.

RIPERT (G.), *La règle morale dans les obligations civiles*, L.G.D.J., 1949, 4e éd., p. 157.

RIVERO (J.), *Cours de droit administratif comparé*, DES, 1956-1957, p. 61.

RIVERO (J.), *Les mesures d'ordre intérieur administratives. Essai sur les caractères juridiques de la vie intérieure des services publics*, thèse, Sirey, 1934, p. 379.

ROBACZEWSKI (C.), *Procédure pénale*, CRFPA, LGDJ 5^e ed. mars 2021.

ROBERT(J.-H.), *Droit pénal général*, 6^{ème} éd. PUF, 2005.

ROUJOU DE BOUBÉE (M.-E), *Essai sur la notion de réparation*, LGDJ, 1974.

ROUBIER (P.), *Droits subjectifs et situations juridiques*, Dalloz, 1963.

ROUJOU DE BOUBÉE (M.-E), FRANCILLON (J.), BOULOC (B.), *Code pénal commenté*, Dalloz, 1996, p. 235.

ROUXEL (S.), *Recherches sur la distinction du dommage et du préjudice en droit civil français*, th. Grenoble II, 1994, cités par S. Porchy-Simon, v. « Dommage », in D. Alland et S. Rials (dir.), *Dictionnaire de la culture juridique*, Lamy-PUF, 2003.

S

SALOMON (R), MARTINEL (A), *Droit pénal social*, Economica, 4e éd., 2017, nos 260 s.

SEILLAN (H.), *L'obligation de sécurité du chef d'entreprise*, Dalloz 1981.

SOUSSE (M), *La notion de réparation de dommages en droit administratif français*, t. 174, Paris, LGDJ. 1994.

STARCK (B.), ROLAND (H.), BOYER (L.), *Obligations*, t. I, Responsabilité délictuelle, Litec, 5e éd., n° 940, p. 394.

SUDRE (F), MARGUÉNAUD (J.-P), ANDRIANTSIMBAZOVINA (J), GOUTTENOIRE (A), LEVINET (M), *Les grands arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme*, 5e éd., 2009, Thémis, Puf, p. 275 s.

SUDREAU (P.), *La réforme de l'entreprise*, PUF 1975.

SUPIOT (A.), *La gouvernance par les nombres*, Fayard, coll. « Poids et mesures du monde », 2015.

T

TEISSIER (A.), *La loyauté dans les relations individuelles de travail*, Thèse Paris II, 1997.

TEYSSIE(B), *Droit européen du travail*, 6e édition, LGDJ, avril 2019, nos 476 et s.

TERRÉ (F), SIMLER (P), LEQUETTE (Y), CHENEDE (F.) *Droit civil, Les obligations*, Paris, éd. Dalloz, 2018.

V

VACARIE (I.), in SAINT-JOURS (Y.), *Les accidents du travail*, tome III du *Traité de Sécurité sociale*, LGDJ 1982, pp. 453-458.

VIGOUROUX (C.), *Déontologie des fonctions publiques*, Dalloz référence 2013/2014, p. 372

VINEY (G), *Traité de droit civil. Introduction à la responsabilité*, LGDJ, 3e éd., 2008.

La responsabilité contractuelle en question, Mélanges Jacques Ghestin, LGDJ 2001, p. 921

VINEY (G), JOURDAIN (P), *Traité de droit civil. Les conditions de la responsabilité*, LGDJ, 4e éd., 2013.

VINEY (G), JOURDAIN (P), *Les conditions de la responsabilité civile*, LGDJ, 4e éd., 2013.

VINEY (G), JOURDAIN (P), CARVAL (S.), *Les effets de la responsabilité*, LGDJ, 4e éd., 2017.

W

WALINE (M.), *Traité de droit administratif*, 8e éd., Paris, Sirey, 1958, p. 399.

Z

ZAITSEVA (V.), CHAUDAT (P.), *Les déterminants organisationnels du harcèlement moral : une analyse d'une revue actualisée de littérature*, Ed. Management Prospective, 2016/2 n°84, p. 115.

ZAWIEJA (P.), GUARNIERI (F), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Ed. Seuil, 2014.

II. Ouvrages spécialisés, thèses, monographies

A

ANTONMATTEI (P.-H.), DERUE (A.), FANTONI-QUINTON (S.), JOURDAN (D.), MORAND (M.), VACHET (G.), VANTAL (J.), VERKINDT (P.-Y.), *Les risques psychosociaux. Identifier, prévenir, traiter*, Lamy, coll. « Lamy Axe Droit », 2010, p. 15 et s.

B

BARD (Ch.) [sous la dir. de], *Le harcèlement sexuel. Sujet privilégié de l'antiféminisme, Un siècle d'antiféminisme*, Fayard, 1999, p. 401.

BARON (E.), *La coaction en matière pénale*, th. Bordeaux, 2012, spéc. n° 338.

BARRET-KRIEGEL (B.), *L'État et la démocratie. Rapport à François Mitterrand président de la République*, Paris, La Documentation française, 1985.

BORELLA (F.), *Le concept de dignité de la personne humaine*, in *Éthique, droit et dignité de la personne*, Mélanges C. Bolze, *Économica*, 1999, p. 37.

BUGADA (A.), RENAUX-PERSONNIC (V.) (dir.), *Le stress au travail : regards pluridisciplinaire*, PUAM, 2013.

C

CADIET (L.), *Sur les faits et les méfaits de l'idéologie de la réparation*, in Mélanges P. Draï, Dalloz, 1999, p. 495.

CATHERINE (R.), THUILLIER (G.), *De l'obéissance*, in Mélanges en l'honneur du Professeur M.STASSINOPOULOS, LGDJ, Paris, 1974, p. 585.

CHALARON (Y.), *Le concours idéal d'infractions*, JCP 1967. I. 2088

CHATEAURATNAUD (F.), TOMY (D.), *Les sombres précurseurs, une sociologie pragmatique de l'alerte et du risque*, éd. EHESS, 1999.

D

DEBOUT (M.), *Le harcèlement moral au travail, Avis du Conseil économique et social*, Les éditions des journaux officiels, 2001.

DEJOURS (C.), *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Seuil, 1998.

DE LAMY (B.), *De la loyauté en procédure pénale. Brèves remarques sur l'application des règles de la chevalerie à la procédure pénale*, in Mélanges J. Pradel, 2006, Cujas, p. 97, spéc. p. 98-99.

DIEHL (B.), DOUBLET (G.), *Orange : le déchirement. France Télécom ou la dérive du management*, Paris, Gallimard, 2010.

DUGUIT (L.), *Recueil de l'Académie de législation de Toulouse* 1911, pp. 1 et ss.

DUGUIT (L.), *Etudes de droit public : L'Etat, le gouvernement et les agents*, Fontemaing, 1903, pp. 619 et ss.

DUPEYROUX, *Responsabilité personnelle et responsabilité du service public*, thèse, Paris, 1922.

F

FABRE (C.), FASSIN (E.), *Liberté, égalité, sexualités*, Belfond, 2003, p. 126.

FERRET-LAISNE (M.), *Du dénonciateur de l'ancien droit procédural au lanceur d'alerte, in Lanceurs d'alerte : innovation juridique ou symptôme social ?* M-C. SORDINO (dir.), Presses de la Faculté de droit et science politique de l'université de Montpellier, coll. Actes de colloque, déc. 2016.

FOUCAULT (M.), *Le courage de la vérité. Le gouvernement de soi et des autres II*, Cours au Collège de France, Gallimard, Seuil, 1984.

FOUCAULT (M.), *Le sujet et le pouvoir, Dits et écrits*, Gallimard, coll. « Quarto », t. II, 2001, p. 1041.

FOEGLE (J.-P.), *Le lanceur d'alerte dans l'Union européenne : démocratie, management et vulnérabilité[s]*, in *Les lanceurs d'alerte*, LGDJ, 2017, p. 107.

FRISON-ROCHE (M.-A.) *La procédure injuste*, in Frison-Roche M.-A., Barranès D. (dir.), *De l'injuste au juste*, Dalloz, 1997, p. 77.

G

GENEVOIS (B.), *La dignité de la personne humaine : principe symbolique ou réalité juridique ?* in *L'exigence de justice*, Mélanges en l'honneur de R. Badinter, Dalloz, 2016, p. 445, spéc. p. 455.

GIRARD (Ch.), HENNETTE-VAUCHEZ (S.), dir.], *La dignité de la personne humaine. Recherche sur un processus de juridicisation*, 2005, PUF.,

GOYARD-FABRE (S.), *Les droits de l'homme, exigence éthique ou catégorie juridique ?* in *La politique et les droits*, Cahiers de philosophie politique et juridique : PUF, 1992, n° 21, p. 17.

H

HIRIGOYEN (M.-F.), *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*, Pocket, Éd. La Découverte et Syros, 1998. 67.

HIRIGOYEN (M.-F.), *La souffrance au travail et les pathologies émergentes – l'information psychiatrique*, John Libbey Eurotext, 2008/9, Vol. 84, p. 822.

HIRIGOYEN (M.-F.), *Le harcèlement moral au travail*, 2014, coll. Que sais-je ?, PUF, no 3995, p. 88-89.

HIRIGOYEN (M.-F.), *Malaise dans le travail, harcèlement moral. Démêler le faux du vrai*, Éd. La Découverte et Syros, 2001.

L

LAMY, *santé sécurité au travail*, Etude 545, mai 2021.

LE BORGNIC (M.), CHAUCHARD (J.-P.) (dir.), *La responsabilité pénale de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité*, Droit social, Mémoire, Nantes, 2009.

LEGER (M.), (pres.), *Le lanceur d'alerte dans tous ses états : Guide pratique et théorique*, rapport, Institut Messine, nov. 2018.

LEGRAND (A), *Un instrument du flou : le pouvoir hiérarchique*, in *L'unité du droit : Mélanges en l'honneur de Roland Drago*, Paris, Economica, 1999, p. 59.

LEROUGE (L), *Les risques psychosociaux au travail en droit social : une approche comparée. France - Europe du Sud et du Nord, Canada/Québec, Japon*, LGDJ, mars 2014.

LEROUGE (L), *Approches interdisciplinaires des risques psychosociaux au travail*, éd. Octarès, 2014.

LEROUGE (L), *La reconnaissance d'un droit à la santé mentale au travail*, thèse, Nantes, LGDJ, 2005.

LOISEAU (G.), PÉCAUT-RIVOLIER (L.), VERKINDT (P.-Y.), *Le guide du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*, Dalloz, coll. « Guides Dalloz », janv. 2015.

LOUIS (M.-V.), *Le droit de cuissage, 1860-1930*, Éditions de L'Atelier/Éditions ouvrières. 1994.

LOUIS (M.-V.), postface, in AVFT, *De l'abus de pouvoir sexuel. Le harcèlement sexuel au travail*, Éd. La Découverte/Le Boréal, 1990.

M

MARRAUD (C.), *Le licenciement pour faute*, in *La rupture du contrat de travail en droits français et allemand*, ss. la dir. de Marraud, Kessler et Géa, 2000, PU de Strasbourg, p. 78 s.

MAUBLANC (J.-P.), *Les victimes de harcèlement moral, laissées-pour-compte de la justice administrative*, in *Mélanges en l'honneur de Jean du Bois de Gaudusson*. Espaces du service public, PUB, 2013, pp. 1205-1220.

MAZZA (C), *Harcèlement moral et souffrance au travail dans le service public*, Le conseiller juridique pour tous, Ed. Du puits Fleuri, juill. 2014, p. 145.

P

PELLETIER (F.), BÉZILLE (K.), *L'entreprise à l'épreuve des risques psychosociaux*, éd. Liaisons 2011, n° 111.

PONGE (R.), ZAWIEJA (Ph.), GUARNIERI (F.), (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux* », Paris, Seuil, 2014.

S

SAGLIO (J), *Fonctions publiques et méconnaissances sociologiques*, dans *L'administration en mouvements*, collection « Perspectives », la Documentation française, p. 143.

SAUZET (M), *De la responsabilité des patrons vis-à-vis des ouvriers dans les accidents industriels*, Rev. crit. 1893, spéc. pp. 577-640.

SAYN (I.), *Le droit mis en barèmes*, Dalloz, coll. « Thème et commentaires », sous la dir., 2014, v. not. les contributions de O. Leclerc, p. 117, J.-B. Prévost, p. 189, S. Porchy-Simon, p. 201.

SAVATIER (J), COUVRAT (P), *Le droit du travail, terre d'élection pour les droits de l'homme*, in *Les orientations sociales du droit contemporain*. Écrits en l'honneur du Professeur J. Savatier, PUF, 1992, p. 427.

III. Articles

A

ADAM (P), « Harcèlement moral », Rep. trav. Oct. 2019.

ADAM (P), « Harcèlement sexuel », Rep. trav. Oct. 2019.

ADAM (P), « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », Dr. ouvrier 2008, p. 313

ADAM (P), « Harcèlement moral et action en responsabilité civile. Quelques observations sur l'arrêt Association propara », RDT. 2006. 24.

ADAM (P), « Lutte internationale contre le harcèlement et la violence : deux nouveaux instruments », RDT. 2019. 639.

ADAM (P), « Médecins du travail : le temps du silence ? », Dr. soc. 2015. 541.

ADAM (P), « CHSCT et souffrance au travail Rapports, accords (collectifs) et désaccords (judiciaires) », Dr. Ouvr. déc. 2010. n°749.

ADAM (P), « Elus et agents face au risque pénal - Harcèlement (moral et sexuel) et agent public : quelles sanctions ? », AJCT 2014. 538.

ADAM (P), « Le harcèlement moral dans ses habits d'été (de la place du Palais Royal au quai de l'Horloge) », Rev. trav. 2011. 576.

ADAM (P), « Lutte internationale contre le harcèlement et la violence : deux nouveaux instruments Observations sous, Convention OIT n° 190 sur la violence et le harcèlement » RDT. 2019 p. 639.

ADAM (P), « Libertés fondamentales et barémisation : la grande évasion Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 », RDT 2017 p. 643.

ADAM (P), « Pour une nouvelle définition du harcèlement moral au travail », Dr. soc. 2020. 249.

ADAM (P), « La dignité du salarié », Rev. trav. 2014. 244.

ADAM (P), « La « dignité du salarié » et le droit du travail », Rev. trav. 2014. 168.

ADAM (P), « Sur le délit de harcèlement moral institutionnel », SSL 2020, n° 1895.

ADAM (P), « La figure juridique du harcèlement moral managérial », SSL, 7 mars 2011, n° 1482, p. 4.

ADAM (P), « Une lecture de l'accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail », RDT 2010. 428.

ADAM (P), « Un contrôle, dans quel dessein ? » SSL, 29 sept. 2008, n° 1368.

ADAM (P), « La « dignité du salarié » et le droit du travail », RDT 2014, p. 168.

ADAM (P), « Harcèlement moral : quelques réflexions autour de l'affaire Eutelsat », Dr. Ouvr. fév. 2006 p. 57.

ADAM (P), « Obligation de sécurité et responsabilité patronale du fait d'autrui. Noeud marin ou nœud gordien ? », Rev. trav. 2019. 335.

ADAM (P), « De la responsabilité civile du salarié. À la recherche du préjudice et de la faute », Dr. soc. 2018. 465.

ADAM (P), « De quoi la « faute » et la « sanction » sont-elles le nom ? », Rev. trav. 2015. 590.

ADAM (P), « CHSCT et souffrance au travail, Rapports, accords (collectifs) et désaccords (judiciaire) », Dr. ouvr. déc.. 2010, n°749.

ADAM (P), « À propos de la protection générale des lanceurs d'alerte dans l'entreprise privée, commentaire de la loi dite « Sapin II » », du 9 déc. 2016, RJS 5/17, chron.

ADAM (P), « Sur la liberté du salarié de dénoncer des faits répréhensibles », RJS 2000, p. 189.

ADAM (P), « Pour une nouvelle définition du harcèlement moral au travail », Dr. Soc. 2020. 249.

ADAM (P), « Elus et agents face au risque pénal - Harcèlement (moral et sexuel) et agent public : quelles sanctions ? », AJ Collectivités Territoriales 2014 p. 538.

ADAM (P), « Sur le délit de harcèlement moral institutionnel », SSL., 17 fév. 2020 n° 1895.

ADAM (P), « La chambre sociale de la Cour de cassation exerce son contrôle sur la qualification de harcèlement moral : un revirement, pourquoi pas, pourquoi faire ? », Dr. ouvrier 2008. 545.

ADAM (P), « Un contrôle dans quel dessein ? », SSL 2008, n° 1368, p. 13.

ADAM (P), « Harcèlement moral et contrôle de qualification. Nouveau régime de « liberté surveillée » ». SSL 2016, n°1727, p. 5.

ADAM (P), « Harcèlement moral : la place (incontournable) de l'intention malveillante. De l'intérêt d'une lecture combinée des articles L. 1152-1 et L. 1152-4 du Code du travail », SSL, n°1404, p. 8.

ADAM (P), « Une lecture de l'accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail », Rev. trav. 2010. 428.

ADAM (P.), BRIAND (L.), « Harcèlement moral et fonction publique », JCPA, 789, 29 sept. 2016.

ADAM (P.), VILLNEUVE (P.), « Régime du lanceur d'alerte dans la fonction publique : d'utiles précisions ! », JCP Adm. 2018, n° 40.

ADER (B.), « La preuve de la vérité en droit de la diffamation », Légipresse 1er mars 1999, n°159, p. 17.

AKANDJI-KOMBÉ (J.-F), « De l'invocabilité des sources européennes et internationales du droit social devant le juge interne », », Dr. soc. 2012.1014.

ALVAREZ-PUJANA (N), « La responsabilité pénale pour homicide ou blessures en cas d'accident du travail », Dr. ouvrier 1995. 197.

ALVES CONDE (M), ROUSSEL (M), GOMES (B), CHATZILAOU (K), « Les nouveaux visages de la médecine du travail », RDT. 2012. 200.

AMBROISE-CASTÉROT (C), « Action civile – Défendeurs à l'action civile », Rép. pen., juin 2020.

AMBROISE-CASTÉROT (C.), « La preuve : une question de loyauté ? », AJ pénal 2005. 261.

AMAUGER-LATTES (M.-C.), « Réflexion sur le droit applicable à la rupture de la période d'essai », JCP E 2004. 1546.

AMAUGER-LATTES (M.-C.), « La répression contenue du harcèlement moral au travail », JCP E 2006. 2806.

ANDOLFATTO (D.), LABBE (D.), « Le déclin syndical français, Sociologie des syndicats », Sociologie des syndicats, 2011, p. 109 à 114.

ANDRE (C), « L'obligation salariale de sécurité est-elle une obligation de sécurité ? » JCP S n° 7, 12. fév.. 2008, 1094

ANTONMATTEI (-P-H) « Obligation de sécurité de résultat : virage jurisprudentiel sur l'aile ! » Dr. soc. 2016. p. 457.

ANTONMATTEI (-P-H), « Négocier un accord sur la qualité de vie au travail », Dr. soc. 2015. 131.

ANTONMATTEI (-P-H), « Obligation de sécurité de résultat : virage jurisprudentiel sur l'aile ! » Dr. Soc. 2016 p. 457.

ANTONMATTEI (-P-H), « Harcèlement moral », Dr. soc. 2015. 85.

ARMILLEI (V), « Rapport d'enquête interne et harcèlement moral : partiel ne rime pas avec partial », JCP S n° 8, 25 Février 2020, 1044.

ARVIS (B), « L'action en réparation des préjudices nés du harcèlement moral auprès du juge administratif : premier bilan », AJFP 2009 p. 259, D. actu. 10 sept. 2009.

ASQUINAZI-BAILLEUX (D), « Régime général : Accidents du travail et maladies professionnelles », J.-Cl. Protection Sociale Traité, Synthèse, Lexis Nexis, mai 2019.

ASQUINAZI-BAILLEUX (D), « Tribunal des affaires de sécurité sociale et juridictions du contentieux technique de la sécurité sociale – compétence d'attribution et règles communes de procédure », Rep. Procédure civ. avr. 2019.

ASQUINAZI-BAILLEUX (D), « Risques psychosociaux et méthodes de gestion de l'entreprise », JCP S n° 40, 5 Oct. 2010, 1393.

ASQUINAZI-BAILLEUX (D), « Le préjudice moral devant le conseil de prud'hommes », Dr. soc. 2017. 910.

ASQUINAZI-BAILLEUX (D), VACHET (G.), « Identification des débiteurs et des préjudices réparables en cas de faute inexcusable de l'employeur », JCP S 2012, 1267.

AUBERT-MONTPEYSSSEN (T) et BLATMAN (M), « Les risques psycho-sociaux au travail et la jurisprudence française : la culture de la prévention », Dr. soc. 2012. 832.

AUBIN (G), « La loi du 9 avril 1898, rupture ou continuité ? », Dr. soc. 1998.

AUBIN (E), « Personnel des collectivités territoriales : protection fonctionnelle », Encyclopédie des collectivités locales, Chapitre 2 (folio n°10220), D. janv. 2020.

AUBIN (E), « Agents publics territoriaux : responsabilité pénale », Encyclopédie des collectivités locales, Chapitre 11 (folio n°10270), D. juill. 2019.

AUBIN (E), « Personnel des collectivités territoriales : protection fonctionnelle », Encyclopédie des collectivités locales, Chapitre 2 (folio n°10220), janv. 2020.

AUBIN (E), « Fonction publique : contentieux disciplinaire – La consécration récente d'un contrôle entier de la proportionnalité de la sanction disciplinaire », Rep. cont. adm. juill. 2016.

AUBIN (E), « Fonction publique : contentieux de la sortie », Rép. cont. adm. Oct. 2015.

AUBIN (E), « Fonction publique : contentieux du recrutement – Contentieux de l'égalité d'admissibilité », Rep. cont. adm. Juin 2014.

AUBRÉE (Y.), « La prise d'acte de la rupture du contrat de travail », TPS 2003, chron. 18.

AUMERAN (X), « Le préjudice d'anxiété des travailleurs à la croisée des chemins », Dr. soc. 2017. 935

AUZERO (G.), « La prise d'acte de la rupture par le salarié rend sans objet la demande de résiliation judiciaire introduite auparavant », Lexbase Hebdo n° 236 du 16 nov. 2006 - édition sociale.

AUZERO (G.), « L'application de la notion de faute personnelle détachable des fonctions en droit privé », Dalloz Affaires 1998, p. 502.

AUZERO (G.), FERRIER (N.), « La délégation du pouvoir de licencier dans les SAS », RJS 2/2011. 83.

B

BABIN (M.), « L'obligation de sécurité de résultat, nouvelle approche », JCP S 2016. 1011.

BADEL (M.), « Souffrance au travail et risque professionnel », RDSS 2006. 918.

BADEL (M.), LEROUGE (L.), « Les maladies professionnelles cent ans après : reconnaissance et indemnisation, des défis toujours actuels », Dr. soc. 2020. 975.

BADRÉ (M.), VERDIER NAVES (N.), « L'évolution de la fonction publique et des principes qui la régissent », avis du CSE, Les éditions des journaux officiels, janv. 2017. p. 18.

BAHOUALA (M.), « Dignité humaine et référé-liberté font-ils bon ou remue-ménage ? », AJCT 2019. 557.

BAILLY (P.), BOULMIER (D.), « La fin du préjudice nécessaire met-elle en danger l'efficacité des sanctions du droit du travail », RDT 2017. 374.

BAILLY (E.), DAOUD (E.), « Le whistleblowing et la protection des données à caractère personnel », AJ pénal 2010. 269.

BANDLER (B.), « La médiation et la justice prud'homale : une association nécessaire », Gaz. Pal. 7 juill. 2015, n° 232c5, p. 17.

BARBARA (E.), « Les mutations de la violence et de son traitement par le droit », Revues des Juristes de Sciences Po n° 11, Mars 2016, 122.

BARRAL (O.), « Le juge et la vulnérabilité : protéger ou contraindre ? », Les cahiers de la justice 2019 p. 631.

BARRIERE (F.), « Les lanceurs d'alerte », Revue des sociétés 2017 p. 191.

BARRUÉ-BELOU (R.), « L'influence du juge européen sur le juge administratif en matière probatoire », Dr. Adm. Janv. 2015, Etude 1.

BARTHÉLEMY (J.), « L'influence de l'ordre hiérarchique sur la responsabilité des agents », RDP, 1914, pp. 528-532.

BATARD (F.), GREVY (M.), « *Securitas omnia corrumpit* », RDT 2017 p. 663.

BAUDOIN (J), « Conclusions dans l'affaire Labat », Rev. dr. publ. 1968, p. 659.

BAUMARD (A), « L'ouverture du référé-liberté à l'agent victime de harcèlement moral : une protection supplémentaire bienvenue », AJFP 2015. 33.

BAUMGARTEN (C), ÉTIEVANT (G), GHÉNIM (A), MILET (L), SIGNORETTO (F), « Représentation du personnel : la fusion des instances signe la fin de la concertation dans les entreprises », Dr. Ouvr. sept. 2017 n°830.

BAZERQUE (J.) « Résultats de l'enquête rétrospective sur le harcèlement moral en 1999 auprès des médecins du travail » (document non publié), 1999.

BAZIN (E), « Violences familiales – Ordonnance de protection, mesure phare de la loi du 9 juillet 2010 », Rep. civ., sept. 2020.

BÉAL (A), « Injonction », J.-Cl. Administratif, fasc. 1115, juill. 2020.

BEAL (S), MARGUERITE (M), « Le comité social et économique -. - Mise en place et fonctionnement », JCP E, 19 oct. 2017, 1578.

BEAUSSONIE (G.), « Loi n° 2013-711 du 5 août 2013 portant diverses dispositions d'adaptation dans le domaine de la justice en application du droit de l'Union européenne et des engagements internationaux de la France », RSC 2013. 861.

BEAUSSONIE (G.), « La loi relative au harcèlement sexuel », RSC 2013. 906.

BECKERS (M), « La lutte contre le harcèlement sexuel dans l'entreprise : d'un dispositif muselant à des protections vacillantes », RDT 2018. 15.

BECKERS (M), « La licéité des enregistrements clandestins en matière de harcèlement sexuel », SSL 2015, n° 1680, p. 9.

BECKERS (M), CHAIGNOT DELAGE (N), « Le harcèlement sexuel dans les relations de travail, quels moyens pour quelles spécificités ? », Rev. trav. 2018. 12.

BEGUIN (I), « Protection des fonctionnaires », J.-Cl. Fonction publique, fasc. 160, avr. 2011.

BEGUIN (I), « Protection fonctionnelle : mode d'emploi », JCP A. 2012. 2377.

BÉHAR-TOUCHAIS (M.), [sous la dir. de], « Faut-il moraliser le droit français de la réparation des dommages ? », LPA, nov. 2002, numéro spécial.

BELINGA (O.), « Brisez le silence avant qu'il ne vous brise ! », AJ fam. 2010. 520 s.

BELRHALI (H), « Prise en charge des personnes autistes : les ambiguïtés d'une obligation de résultat », AJDA 2011. 1749.

BELRHALI (H), JACQUEMET-GAUCHE (A.), « Trop ou trop peu de responsabilité ? Deux voix critiquent deux voies », AJDA 2018. 2056.

BÉNAC-SCHMIDT (F), LARROUMET (C), « Responsabilité des commettants », Rép. trav. sept. 2011.

BÉNOIT (J), « Personnel des collectivités territoriales : responsabilités et protection fonctionnelle », Chap. 9 (folio n°10390), J.-Cl. A, août 2018.

BENOIT (F.P.), « Forfait de pension et droit commun de la responsabilité administrative », JCP G 1956, I, 1290.

BENOIT (F.P.), « Essai sur les conditions de la responsabilité en droit public et privé », JCP 1957. I. 1351.

BENOITON (L), « La protection de l'agent public victime de harcèlement moral », RD publ. 2011. 811.

BENOITON (L), « Harcèlement à l'université », AJDA 2020 p. 364.

BENTO DE CARVALHO (L), « L'étrange sauvetage de l'autonomie de la prise d'acte de rupture du contrat de travail », Rev. trav. 2019. 328.

BENTO DE CARVALHO (L), « La rupture amiable du contrat de travail à durée indéterminée s'efface devant la rupture conventionnelle », Rev. trav. 2014. 752.

BENILLOUCHE (M), « Pour la création d'une qualification unique de harcèlement », Dr. pénal 2015. 18.

BERAUD (J.-M.), « Le juge peut-il ordonner à l'employeur d'écarter un salarié harceleur ? », SSL 2010, n° 1410, p. 8.

BERNARD (S), GLADY (M), MATHIEU ERES (C), « Du « Harcèlement » à la souffrance au travail » : la recatégorisation des risques psychosociaux dans une situation de négociation syndicale », Nouvelle revue de psychosociologie, 2010/2 n° 10, pages 151 à 166.

BERNARDIS (M), DUBUY (E), « Droit du travail : Comment licencier en raison de l'absence prolongée pour maladie ou des absences répétées qui désorganisent l'entreprise ? », [Questions/Réponses], Lexbase, hebdo éd. soc. n°772 du 14 fév. 2019.

BERTHIER (L), « L'évolution de la présomption de faute dans le contentieux de la responsabilité administrative », Dr. adm. n° 4, Avr. 2013, étude 7.

BILLAU (M.), « De l'arrêt Costedoat à l'arrêt Cousin ou le grand écart de l'Assemblée plénière de la Cour de cassation en matière de responsabilité civile des préposés », JCP G 13 Fév. 2002, II 10026.

BLAISE (H.), « La mise à pied conservatoire », Dr. soc. 1986. 220.

BLATMAN (M), « l'obligation de sécurité de résultat de la Cour de cassation en six étapes », sem. soc. Lamy 2007, n°1295, p. 9.

BLATMAN (M), « Regard sur l'état de santé au travail et la prévention des risques », Dr. soc. n°11, nov. 2006, p. 960.

BLANVILLAIN (C), « L'obligation de sécurité de résultat est morte ! Vive l'obligation de sécurité ! », RDT 2019, p. 173.

BOCQUILLON (F), « Harcèlement professionnel, accidents du travail et maladies professionnelles », RDSS 2000, p. 550.

BOMBLED (M.), « Charge de la preuve en matière de discrimination syndicale », D. actualité, 23 mai 2012.

BON (P), DE BÉCHILLON (D), « Quand le juge du fond rejette la responsabilité pour faute d'un centre hospitalier, il rejette également nécessairement la responsabilité sans faute de celui-ci », D. 1999. 47.

BONFILS (P), « Partie civile », Rép. pen. fév.. 2020.

BONFILS (P), GALLARDO (E), « Concours d'infractions », Rép. pen. mai 2020.

BONNECHERE (M), « Le corps laborieux : réflexion sur la place du corps humain dans le contrat de travail », Dr. ouvrier 1994. 173.

BONNEFONT (R), « Le référés suspension : l'exemple de l'urbanisme », AJCT 2017.75.

BONNEFONT (R), « Prendre le harcèlement moral au sérieux en droit de la fonction publique —À propos de Conseil d'État, 19 décembre 2019, n° 419062, H. c/ Ministre de la Transition écologique et solidaire », Dr. soc. 2020. 743.

BONNIN (V.), « Le préjudice nécessaire : une évolution de la réparation en droit du travail », RJS 2017. 619.

BORGETTO (M), KESSLER (F), « Les risques professionnels en question(s) », RDSS 2018. 575.

BORENFREUND (G.), « La fusion des instances représentatives du personnel. Appauvrissement et confusion dans la représentation », RDT 2017, p. 608.

BOSSU (B), « La responsabilité de l'employeur en cas de discrimination : le regard du travailiste », Dr. soc. 2020. 348.

BOUAZIZ (P), « Le harcèlement moral dans les relations de travail : essai d'approche juridique », Dr. Ouvr. 2000, p. 192.

BOUAZIZ (P), « Harcèlement moral, harcèlement sexué ? Les difficultés d'une approche juridique », *Travail, genre et sociétés* 2001/1 (N° 5), pages 75 à 89.

BOUAZIZ (P), GOULET (I.), « A propos de la modification du lieu de travail et de la clause de mobilité », Dr. soc. 2005, p. 634.

BOUAZIZ (P), CAILLEY (B), FLICHY (H), RAVISY (P), « Débat sur le harcèlement moral », SSL, n°1013, p. 7.

BOUCHET (J-P), « Au nom de qui parle-t-on de « qualité de vie » ? », Dr. soc. 2015. 155.

BOUFFARTIGUE (P.), « Santé mentale et travail. Les « RPS », un tournant ? », La revue des conditions de travail, oct. 2014, n°1, p. 12.

BOULOC (B.), « Responsabilité pénale du chef d'entreprise et délégation de pouvoirs », RSC 1998. 316.

BOULMIER (D.), « Le harcèlement moral, l'accident du travail et la maladie professionnelle », SSL 9 juill. 2007, suppl., n°1315, p. 23.

BOULMIER (D.), « Les heures d'équivalence dans le secteur sanitaire et social et le rétablissement des droits des salariés », CJCE, 1er déc. 2005, aff. C-14/04, Semaine juridique, éd. E. n° 2, 12 janvier 2006.

BOURDON (J), « La protection fonctionnelle de l'agent public », AJFP 1996. 21.

BOURGEOIS (S.), BLATMAN (M), « De l'obligation de sécurité de l'employeur au droit à la santé des salariés », Dr. Soc. 2006, p. 653.

BOURGEOIS (C.), OHANA (M.), RENAULT (S.), « Les facteurs organisationnels du harcèlement moral : l'employeur est-il responsable ? », ISEOR, « recherches en sciences et gestion », 2016/1 n°112, p. 103.

BOUSEZ (F), « Office du juge et preuve du harcèlement moral », Cah. soc. nov. 2013, n°257.

BOUSIGES (A.), « Le droit des salariés de se retirer d'une situation dangereuse pour leur intégrité physique », Dr. soc. 1991. p. 285-287.

BOUSQUET (J), « Les conditions d'exercice du droit de retrait dans la fonction publique », AJFP 2018 p. 190.

BOUSQUET (J), « Le périmètre de la protection fonctionnelle des agents publics », RDA. nov. 2018, étude 12.

BOUTON (J.), « La protection du salarié, donneur d'alerte en matière de corruption », RDT 2008. 182.

BOUTY (C), « Harcèlement moral et droit commun de la responsabilité civile [CA Aix-en-Provence, 18 déc. 2001] », Dr. soc. 2002, p. 695.

BOUVILLE (G.), CAMPOY (E.), « Une approche organisationnelle du harcèlement moral », De Boeck Supérieur, « @GRH », 2012/3 n°4, p. 53.

BRAIBANT (G), « Conclusions dans l'affaire Poncin », Rev. dr. pub. 1964, p. 811.

BREEN (E.), « L'autorité de la chose jugée au pénal sur l'administratif », RDP 2004, p. 1593.

BRETON (J.-M), « La protection fonctionnelle des agents de l'administration (article 11, alinéas 3 et 4, de la loi du 13 juillet 1983) », AJDA 1991. 171.

BRETONNEAU (A), « La protection fonctionnelle des agents publics », Cah. fonct. publ. oct. 2012, p. 5.

BRETONNEAU (A), LESSI (J), « L'imputabilité au service du suicide d'un fonctionnaire », AJDA 2014. 1706.

BRETONNEAU (A), LESSI (J), « L'employeur public et les détectives privés », AJDA 2014, p. 1701.

BRIAND (L), « Fonction publique territoriale. – Hygiène, sécurité et conditions de travail », J.-Cl. Administratif, fasc. 861, déc. 2019.

BRIAND (L), « Fonction publique territoriale. – Déontologie et régime disciplinaire », J.-Cl. Collectivités territoriales, fasc. 847, fév. 2020.

BRIAND (L), « Harcèlement moral et fonction publique », J.-Cl. Collectivités territoriales fasc. 766, juin 2019.

BRIERE (M.), « Mise à jour de la protection fonctionnelle des agents », JCP A, fév. 2021. 2047.

BRIMO (S.), « Nouvel assaut contre la limitation de la réparation des risques professionnels », RDSS 2011. 76.

BRISSY (S), « Le droit et la violence au travail », RDT 2010 p. 499.

BROYELLE (C.), « De l'injonction légale à l'injonction prétorienne : le retour du juge administrateur », DA, 2004, chron. n° 6.

BROWN (A.J.), LATIMER (P.), « Whistleblower Laws : International Best Practice », UNSW Law Journal 31-3, p. 766 à 794.

BÜCK (V.), « Le concours idéal d'infraction en matière de harcèlement moral », RSC 2002. 674.

BUI-XUAN (O.), « Égalité professionnelle. Cherchez la transformation ! », Dr. Soc. 2019, p. 1015.

BRUN (Ph.), « L'évolution des régimes particuliers de responsabilité du fait d'autrui », Resp. civ. et assur. 2000, Hors-série, p. 12.

BRUN (Ph.), « Coupable et irresponsable », D. 2000. 673.

BRUN (Ph.), GOUT (O.), « Responsabilité civile », D. 2012. 47.

BUISSON (J), Preuve – Moyens de la preuve, Rép. pen. fév. 2020.

BRUSORIO AILLAUD (M), régime de la réparation. – Action en réparation. – Compétence juridictionnelle, J.-Cl. Civil Code, Art. 1240 à 1245-17, fasc. 221-20, fév. 2020.

C

CADOUX-TRIAL (L), « La charge de la preuve devant le Conseil d'État », Études et Documents. 1953. p. 85.

CAILLAUD (P), « La formation professionnelle des agents publics : une hybridation entre droit commun de l'activité et particularisme du statut ? », Dr. soc.p. 1008.

CAILLEY (B), « Le harcèlement moral au travail », SSL, n° 984, p. 7.

CALONNEC (C), SAUVAGE (V), « Moins de dialogue social, plus de précarité », Dr. soc. 2019, p. 1042.

CALVET (H), « Droit administratif de la responsabilité et droit communautaire », AJDA 1996. 92, n° spécial.

CAMUS (A.), « La dignité de la fonction en droit de la fonction publique », RFDA 2015. 541.

CANEDO-PARIS (M.), « Le double apport de l'arrêt Mme Perreux : invocabilité des directives, charge de la preuve », RFDA 2010 p. 126.

CARON (M), VERKINDT (P-Y), « La notion de projet important justifiant la demande d'expertise du CHSCT », Dr. soc. 2012. 383.

CARON (M), VERKINDT (P-Y), « Laisser sa chance à l'intelligence collective dans l'entreprise », Dr. soc. 2009. 425.

CARPENTIER (E.), « To do or not to do...le juge peut-il enjoindre de délivrer une autorisation d'urbanisme en conséquence de l'annulation de son refus ? », AJDA, 2018, p. 484 et suiv.

CARPENTIER-DAUBRESSE (N), « Pouvoir ou devoir d'instruction du juge administratif ? », AJDA 2014. 1143.

CARRÉ (A), « Plaintes au Conseil de l'ordre : la passivité de l'État relève-t-elle de l'abstention délictueuse ? », Les cahiers SMT, n° 28, oct. 2014.

CASADO (A),« « On fait du symbole, mais pas uniquement » ... ou pas. Brèves observations sur la loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes », BJT nov. 2018, n° 110p7, p. 190.

CASADO BOLIVAR (C.), « Harcèlement moral et obligation de sécurité de résultat : une nouvelle « équation infernale » », JSL 10 juill. 2007, n° 215-4.

CASSON (P), « Dommages et intérêts », Rép. civ. déc. 2019.

CASTEL (D), « L'organisation du travail en question », Juris. assoc. 2019, n°598, p. 18.

CATALA (N.), SOYER (J.-C.), « La loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail », JCP 1977. I. 2868.

CAVALLINI (J), « Le système français des heures d'équivalence ne respecte pas la durée maximale hebdomadaire de travail fixée en droit communautaire », Semaine juridique éd. Soc, n° 1-2, 10 janvier 2006, 1003, p. 17

CAZALBOU (P), « Retour critique sur le principe d'unicité de qualification des faits en droit pénal », RSC 2018. 387.

CAZIN (B), « L'exécution du jugement, Dalloz professionnels », Pratique du contentieux administratif, Dossier 280, fév.. 2020.

CERF-HOLLENDER (A), « Droit pénal du travail – Responsabilités », Rép. Trav. Dalloz, oct. 2018.

CERF-HOLLENDER (A), « Droit pénal du travail – Incriminations », Rép. Trav. Dalloz, oct. 2018.

CERF-HOLLENDER (A), « Harcèlement moral d'une salariée en télétravail », RSC 2019. 411.

CHALARON (Y.), « Le concours idéal d'infractions », JCP 1967. I. 2088, § 8.

CHAMPEILS-DESPLATS (V.), « Dignité de la personne », J.-Cl. Libertés, fasc. 540, sept. 2011.

CHANLAIR (M. P.), « Pour une pleine application de la protection des agents publics en cas de poursuites pénales », AJDA 2002. 781.

CHAPELLON-LIEDHART(D.), « Une seule voie de réparation pour les victimes d'AT/MP ? », SSL, 6 janvier 2014, n°1612, p. 5.

CHAPUS (R), « L'office du juge : contentieux administratif et nouvelle procédure civile », Études et Documents, 1977, p. II.

CHAPUIS (C), « Dispositif d'alerte dans les entreprises : une mise en œuvre qui soulève des questions », D. actualité, 9 nov. 2016.

CHARBONNEAU (A), « Le CHSCT : une institution en attente de réforme ? », Dt. Ouvr. Sept. 2012. 770.

CHARBONNEAU (A), LEROUGE (L), « Une « personne de confiance » pour favoriser le dialogue sur le travail et la santé-sécurité », Dr. soc. 2016. 534.

CHARRUAU (J.), « Le « sexisme » : une interdiction générale qui nous manque ? », RD publ. 2017, n° 3, p. 765.

CHAUMETTE (P), « Commentaire de la loi du 31 décembre 1991 relative aux obligations de l'employeur et du salarié en matière de sécurité au travail », Dr. soc. avr. 1992, p. 337 et s.

CHAUMETTE (P), « La sécurité pour autant que ce soit raisonnablement praticable ? », Dr. Soc., 2007, p. 1037.

CHAUMETTE (P), « L'activation du lien réparation-prévention », Dr. soc. 1990-724.

CHAUVET (D), « Mérites ou démérites du délit général de harcèlement moral créé par la loi du 4 août 2014 ? », D. 2015. 174.

CHAUVET (C.) « Le dialogue social dans la loi du 6 août 2019 », AJDA 2019. 2343.

CHAUVY (V.), « Retrait d'une situation de travail », RJS 1996, p. 322.

CHELLE (D), PRETOT (X), « La licéité d'un règlement intérieur quant à l'énumération des sanctions disciplinaires prévues par rapport à la convention collective applicable », D. 1992. 153.

CHENU (D.), « Le nouveau droit prétorien du harcèlement moral au travail », JCP E, 28 juill. 2016, n°30-34, 1452.

CHERIGNY (B.), « Ordre illégal et devoir de désobéissance dans le contentieux disciplinaire de la fonction publique civile », RDP 1975, p. 905 et p. 933.

CHEVALLIER (J), « Remarques sur l'utilisation par le juge de ses informations personnelles », Rev. trim. dr. civ. 1962. p. 5.

CHISS (R), « Contentieux du travail - Libres et brefs propos sur la médiation », JCP S n° 21-22, 28 Mai 2019, 1165.

CHOPIN (F), « Défenseur des droits – Moyens et pouvoirs du Défenseur des droits », Rép. pen. sept. 2021 à paraître.

CHOPIN (F), « Cybercriminalité – Systèmes et réseaux numériques, supports de l'infraction », Rep. pen. janv. 2020.

CHOPIN (F), « Synthèse Social », Jurisclasseur Lois pénales spéciales, 2021.

CHOPIN (F), « La lutte contre les discriminations au travail dans le code du travail et le code pénal : quelle cohérence ? », Dr. soc. 2020. 360.

CHOPIN (F), « L'actualité jurisprudentielle du travail dissimulé », AJ pénal 2016. 348.

CHOPIN (F), « Les avancées du droit du travail et de la jurisprudence sur la QVT et les transformations numériques », Cahier des RPS, 2018, n°30.

CHOPIN (F), « Stress, pénibilité et harcèlement moral: quelle articulation du point de vue du droit ? », in ouvrage "*Le stress au travail: regards pluridisciplinaires*", PUAM, coll. Droits, pouvoirs et sociétés, 2013, pp.67-78

CHOUANIERE (D.), « Prévention des RPS : approche théorique », SSL, n° 1536, 30 avr. 2012.

CHOUSSAT (J.), « L'administration ou la dernière corporation », Revue Autrement, n°16, sept.1996, p. 102.

CICERCHIA (T), GIGANTI (U), « Le procès-verbal du CSE », JCP Sn° 4, 28 Janv. 2020, 1020.

CIRAY (H), « Établissement distinct au sens du CSE, une occasion manquée », Dalloz actualité, 16 janv. 2019.

CIRAY (H), « Établissements distincts au sens du CSE : priorité à la négociation collective » Dalloz actualité, 14 mai 2019

CLARKE (M.), LEWCHUK (W.), DE WOLFF (A.), KING (A.), « This just isn't sustainable : Precarious employment, stress and workers' health », International Journal of Law and Psychiatry, 30, 2007. 311-326.

CLAVERIE-ROUSSET (C.), « Commentaire des principales dispositions de la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles ou sexistes », Dr. pénal 2018. 23.

CLOUZOT (L), « La loi de transformation de la fonction publique : une transformation par l'affranchissement idéologique », Revue Droit Administratif n° 12, Décembre 2019, étude 16.

COCHE (A), « Les conséquences pour les victimes des efforts jurisprudentiels destinés à compenser l'imprécision de l'incrimination de harcèlement moral », JCP E 2009 1147.

COCHET (F), « La qualité de vie au travail : construire un processus de réponse à la crise du travail », Dr. soc. 2015. 143.

COEURET (A), « La responsabilité du salarié en matière de sécurité et prévention des risques professionnels », Rapport de la Cour de cassation 2002 : Doc. fr. 2003, p. 89.

COEURET (A), « La responsabilité en droit pénal du travail : continuité et rupture », RSC 1992. 475.

COEURET (A), « La mise en place négociée du comité social et économique », Dr. soc. 2019. 378.

COEURET (A), « Les titulaires du pouvoir disciplinaire », Dr. soc. 1998. 25.

COEURET (A), « La nouvelle donne en matière de responsabilité », Dr. soc. 1994. 627.

COEURET (A), LOYRETTE NOUEL (G), DUQUESNE (F), « L'autonomie suffisante de l'établissement distinct au sens du CSE », JCP E, 7 fév. 2019, 1066.

COEURET (A), DUQUESNE (F), « Les licenciements dans la SAS : fin d'une controverse et ébauche d'une théorie du pouvoir délégué », Dr. soc. 2011. 382.

COHEN (S.), « La mise au placard : une forme de harcèlement par éviction » , Lamy Fonction publique territoriale, Etude 806, 26 oct. 2018.

COHEN-DONSIMONI (V), « Droit disciplinaire », J.-Cl. Travail, fasc. 18-40, sept. 2020.

COHEN-DONSIMONI (V), « L'entreprise face à l'émergence du délit de risques causés à autrui », AJ pénal 2016. 356.

COLLIN (C), « Lanceurs d'alerte : un niveau de protection supplémentaire au sein de l'Union européenne Dir. (UE) 2019/1937, 23 oct. 2019 », D. actualité 16 déc. 2019.

COLIN (F), « La protection contre la diffamation en droit de la fonction publique », RFDA 2016. 1219.

COLLOGNON (B), « L'élargissement du recours au contrat sur l'ensemble des emplois permanents de la fonction publique représente pour la FA-FP une remise en cause sans précédent de la fonction publique de carrière » JCP A, 14 oct. 2019, 2272.

COMBALDIEU (S.), « Où en est le management dans la fonction publique ? –Enjeux théoriques, méthodes privées et retours d'expériences –Des incompatibilités théoriques entre la notion de service public et le management dans la fonction publique », actes de séminaire de Chambéry, Université Savoie Mont Blanc, CDPPOC, 16 mars 2017. p.33.

COLSON (J.-P), « Le juge administratif et la preuve dans le contentieux de la légalité des décisions de caractère économique », JCP. 1968, I, 2203.

COLSON (R.), « La procédure interne, nouveau remède au harcèlement », RDT 2012. p. 80.

COMER (C), « La couverture prévoyance dans la fonction publique territoriale : un déploiement à multiples inconnues » Dr. soc. 934.

CONAC (P.-H), « L'influence de la loi Sarbanes-Oxley en France », Rev. sociétés 2003. 835, n° 28.

CONTE (Ph), « *Inveniasdisjecti membra criminis* : lecture critique de la nouvelle définition du harcèlement sexuel », Dr. pén. 2012, étude 24.

CONTE (Ph), « Une nouvelle fleur de légistique : le crime en boutons. À propos de la nouvelle définition du harcèlement sexuel », JCP G, n° 30, 24 Juillet 2002, act. 320.

CORGAS-BERNARD (C.), « Le préjudice extrapatrimonial à l'épreuve des réformes », RCA 2012. Étude 5.

CORIO LAND (S), « Responsabilité pénale des personnes publiques : infractions intentionnelles », Rép. resp. puiss. publ. Dalloz. oct. 2019.

CORMIER LE GOFF (A), KRIVINE (J), « De la négociation sur le comité social et économique à celle du conseil d'entreprise, seul habilité à négocier », Dr. soc. 2019. 204.

CORPART (I.), « Intensification de la lutte contre les violences conjugales », Dr. fam. 2010. 12, n° 28, spéc. p. 13, n°13.

CORRIGNAN-CARSIN (D), « L'obligation de sécurité du salarié », Mélanges Bouloc, 2007, Dalloz, p. 233.

CORTOT (J.), « Dénonciation du harcèlement moral : les juges jouent sur les « maux » », D. actualité, 6 oct. 2017.

COSTE VETRO (M.-H), « Vulnérabilités explicites ou induites dans la justice pénale », Les cahiers de la justice 2019. 641.

COTTIN (J.-B.), LAFUMA (E.), « CHSCT : quel contrôle de l'expertise ? », RDT 2013. 379.

COURREGES (M.), « La protection du travailleur face à l'accident professionnel : le juge administratif dans les pas du juge judiciaire », AJFP 2016. 160.

COURTAIGNE-DESLANDES (C), « À la recherche du fondement des infractions sexuelles contemporaines », Droit pénal n° 2, Février 2013, étude 5.

COUSTET (T), « Procès France Télécom : le délibéré est fixé au 20 décembre », Dalloz actualité, 12 juill. 2019.

COUTURIER (G.), « La faute lourde du salarié », Dr. soc. 1991.105.

COUTURIER (G.), « Traité de droit du travail », Tome 2, Les relations collectives de travail, coll. Droit fondamental, PUF, 2001.

COUVRAT (P.), « Les infractions contre les personnes dans le nouveau code pénal », RSC 1993. 469.

COX (T.), GRIFFITH (A.), RIAL-GONZALEZ (E.), « Research on Work-related Stress », Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2000. 1-167 ; <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/203/view> (en anglais).

CROMER (S.), « Histoire du vote d'une loi. La pénalisation du harcèlement sexuel », Rev. Projets féministes, mars 1992, n°1, p. 108.

CROZAFON (J.-L.), « Risques psychosociaux et souffrance au travail : vers un rapprochement du droit du travail et du droit de la fonction publique », JCP S 21 janv. 2014 1024.

D

DAGBEDJI (C), « Le plafonnement des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse, vers une application flexible », LPA 6 avr. 2020, n°069 p.11.

DANET (J), « Chose jugée – Autorité au civil de la chose jugée au pénal », Rép. pen. sept. 2019.

DANTI-JUAN (M), « Action civile – Éléments de l'action civile », Rép. civ., déc.. 2019.

DANTI-JUAN (M), « Action civile – Alternative dans l'action civile », Rép. civ., déc. 2019.

DAOUD (E), SFOGGIA (S), « Lanceurs d'alerte et entreprises : les enjeux de la loi « Sapin II » », AJ pénal 2017. 71.

DAOUD (E), SFOGGIA (S), « Les droits de la défense en matière de droit pénal sociale », AJ pénal 2016. 367.

DAOUD (E), DESPLANQUES (M), « La gestion pénale des risques psycho-sociaux en entreprise », AJ pénal 2010. 532.

DE QUENAUDON (R), « Comité d'entreprise : mise en place, composition, fonctionnement - Critères de l'établissement distinct », Rep. Trav. Janv. 2004.

DE MONSEMBERNARD (M), « Référé d'urgence : le référé-suspension – Pouvoirs du juge », Rép. cont. adm., avr. 2020.

DARSONVILLE (A.), « Brèves remarques sur le projet de loi contre les violences sexistes et sexuelles », AJ pénal 2017. 532.

DAUGAREILH (I), « La résiliation judiciaire du contrat de travail », Dr. soc. 1992. 805.

DAUMAS, « Un suicide, ou une tentative de suicide, peut-il être un accident de service ? » concl. sur CE 16 juill. 2014, Bull. jur. coll. territ. 2014. 658.

DAUXERRE (L), « CHSCT - De l'impossibilité pour le CHSCT de s'octroyer unilatéralement des moyens supplémentaires », JCP S 2017. 1102.

DAUXERRE (L), CHATARD (D), RIOCHE (S), « Le comité social et économique, premier bilan », JCP S, 19 fév.. 2019, 1045.

DAVID (A), « L'encadrement du pouvoir disciplinaire et les alternatives à son exercice », Cah. soc. déc. 2014, n° 114x9, p. 726.

DE BERNARDINIS (C), « [Le point sur...] La subjectivisation du contentieux de l'excès de pouvoir : un souci constant accordé aux droits des justiciables tempéré, encore et toujours, par les nécessités de régulation des demandes de justice et de sécurité contentieuse », La lettre juridique, 28 mars 2019, n°777.

DE BRESSON (J.-J.), « Inflation des lois pénales et législations ou réglementations techniques », RSC 1985. 241.

DE BRIER (H), « Harcèlement sexuel : un fait unique suffit à le caractériser », Gaz. Pal. 19 sept. 2017, n° 303k1, p. 58.

DECHRISTÉ (C), « Risques professionnels : obligation de sécurité ou de prévention ? » JA. 2019, n°598, p. 16.

DEDESSUS-LE-MOUSTIER (N), « Prise en compte d'un fait unique constitutif de harcèlement sexuel », JCP G n° 23, 5 Juin 2017, 644.

DEDESSUS-LE-MOUSTIER (N), LEROUGE (L), « Une réflexion syndicale contrastée sur la prévention des risques psychosociaux », Rev. trav. 2011. 627.

DE GAUDEMAR (H), « La preuve devant le juge administratif », Dr. adm. 2009, étude 12.

DEHARO (G), « Preuve du harcèlement moral : panorama de jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de Cassation (janv. à mai 2011) », Gaz. Pal. 21 juill. 2011, n°202, p. 5.

DEHARO (G), POINT (S.), « Analyse juridique de la relation entre stress et harcèlement - Le dilemme de l'œuf ou de la poule ? », Lavoisier, Revue française de gestion, 2017/5 n°266, p. 31 à 52.

DEKEUWER-DEFOSSEZ (F.), « Le harcèlement sexuel en droit français : discrimination ou atteinte à la dignité ? », JCP G 1993, I, 3662.

DEKEUWER-DEFOSSEZ (F.), « Le harcèlement sexuel en droit français : discrimination ou atteinte à la liberté (À propos de l'article 222-23 du nouveau code pénal et de la loi n°92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle) », JCP 1993. I. 3662.

DELAGE (P.-J.), « De l'arrêt Ben Haddadi à l'affaire du Drugstore Publicis », D. 2020.204.

DELGA (J), RAJKUMAR (A), « Le harcèlement moral : éléments caractéristiques du harcèlement moral au regard du Code du travail et de la jurisprudence contemporaine », Dr. Ouvr. avr. 2005 p. 161.

DELMAS (C.), « Delmas, Mobilisation syndicale et expertise en matière de risques psychosociaux. L'observatoire du stress et des mobilités forcées à France Telecom », La Revue de l'Ires, n° 74, 2013. 158.

DEL SOL (M), « Les décisions et pratiques managériales à l'épreuve du droit à la santé au travail », RDSS 2013. 868.

DE MONTECLERLE (M-C), « Présentation du projet de loi de transformation de la fonction publique », Dalloz actualité, 18 fév. 2019, ed. 3 fév. 2020.

DE MONTVALON (L.), « Réflexion à propos de l'obligation de sécurité en droit de la sécurité sociale », RDT 2021.67.

DENIZOT (A.), « Le harcèlement scolaire estropié par la loi pour une école de la confiance, Loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance », RTD civ. 2019. 952.

DENOLLE (A.-S.), « Les risques psychosociaux dans la fonction publique : les limites de la protection fonctionnelle », RFDA 2015. 983.

DENOIX DE SAINT-MARC (R), LABETOULLE (D), « Les pouvoirs d'instruction du juge administratif », Études et Documents. 1970. p. 69.

DEPELLEY (S), VERKINDT (P.-Y), « Les dérogations au droit commun de la preuve dans le droit du contrat de travail », Dr. soc. 2017. 705.

DEPREZ (J.), « Droit de retrait, droit de grève et réintégration du salarié illégalement licencié », RJS 1990, p. 619.

DERBOULLES (L), « Fonction publique : la formation au service de la transformation ? », AJCT 2020, p. 15.

DERVIEUX (V), « La transaction pénale générale (TPGL) : nouvel outil de l'arsenal pénal alternatif », Gaz. Pal. 28 nov. 2015, n° 248d5, p. 5.

DESBARATS (I), « Transformation de la fonction publique : jusqu'où aller dans le rapprochement avec le droit du travail ? », Dr. soc. 2020. 220.

DESBARATS (I), « De la responsabilité contractuelle du fait d'autrui en droit du travail », D. 2002. 1167.

DESCHÊNES (J), « Les représentants d'intérêts dans la loi « Sapin 2 » », AJCT 2017, p. 133.

DESMONS (É.), « L'articulation du principe d'obéissance hiérarchique et de la responsabilité pénale des fonctionnaires », LPA, 28 juin 1996, p. 12.

DESPORTES (F.), « Discriminations », J.-Cl. Pénal Code, Art. 225-1 à 225-4, fasc. 20, 2006.

DESPREZ (F), ORIF (V), « Comment concilier le pouvoir disciplinaire de l'employeur avec la présomption d'innocence ? », Rev. trav. 2018. 416.

DESRUMAUX (P), « Harcèlement moral au travail, survictimation et problèmes du harceleur : quand les victimes sont jugées aussi responsables que leurs harceleurs ». Presses universitaires de Liège, « Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale » 2007/1 n° 73, p. 61 à 73.

DE SILVA (I), « La rénovation du régime de responsabilité de l'Etat du fait des services pénitentiaires », AJDA 2009. 416.

DETRAZ (S), « Harcèlement moral invisible », Gaz. Pal. 30 avril 2018, n° 321w9, p. 56.

DETRAZ (S), « Harcèlement moral au travail par son ange gardien », Gaz. Pal. 3 sept. 2019, n° 358u1, p. 46.

DETRAZ (S), « Diffamation », Rep. pen. fév. 2020.

DETRAZ (S), « Action civile. – Conditions », J.-Cl. Procédures Formulaire V° Action civile fasc. 10, juill. 2017.

DIDRICHE (O), « référés provision : le cas des dommages causés aux tiers par les ouvrages publics », AJCT 2017. 79.

DIRRINGER (J), « L'entreprise, nouvel espace d'élaboration des politiques de santé au travail », Dr. soc. 2019. 900.

DIRRINGER (J), HEAS (F), « Négociation collective, pratiques et innovations en matière de risque santé », Dr. soc. 2019. 892.

DIRRINGER (J), PETIT (F), « La négociation préélectorale, une terre mouvante », Dr. soc. 2019. 385.

DOCKÈS (E), « Le retour du licenciement abusif », Dr. soc. 2018. 541

DOMINO (X.), BRETONNEAU (A.), « La fée du logis ? », AJDA 2013. 788.

DOMINO (X.), BRETONNEAU (A.), « De la loyauté dans le procès administratif », AJDA 2013, p. 1276 et s.

DORD (O), « La loi mobilité ou l'adaptation du statut par une gestion renouvelée des personnels », AJDA 2010. 193.

DORD (O), « La rénovation du cadre déontologique de la fonction publique », RFDA 2018 p. 411.

DOUILLET (P.), « La prévention des RPS : une opportunité de développer le dialogue sur le travail », SSL n° 1536, 30 avr. 2012.

DOUMAYROU (F), « Le reflux de la protection de l'emploi du salarié malade », Rev. trav. 2016. 678.

DOUMAYROU (F), « Quand la foudre de Mulliez s'abat sur un médecin », L'Humanité, 26 nov. 2013.

DRAI (L), « Prise d'acte de la rupture du contrat de travail », J.-Cl. Travail, Traité fasc. 30-22, mai 2019.

DRAI (L), « Démission », J.-Cl. Travail, Traité, fasc. 30-20, mai 2019.

DREYER (E), « Que veut-on protéger au titre du harcèlement sexuel ? », JCP G 2012, 1057

DREYER (E), « Commentaire des dispositions de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel », Gaz. Pal. 27 oct. 2012, p. 8.

DREYER (E), « Droit de la presse », D. 2019. 216.

DREYER (E), « Irresponsabilité ou responsabilité pénale des personnes morales de droit public ? », JCP G, 21 nov. 2016, n°47, p. 2155.

DREYFUS (J.-D), LOUVARIS (A), « Contentieux des contrats », Dalloz professionnels Pratique du contentieux administratif, Dossier 450, mars 2020.

DUBOIR (J.-P.), « Responsabilité pour faute – Régimes de responsabilité administrative pour faute », Rép. Resp. puiss. pub, nov. 2019.

DUBOIS (J.-P), « Faute des agents et responsabilité administrative », Rép. Resp. puiss. pub. août 2018.

DUBOIS (J.-P), « Responsabilité pour faute – Termes du problème », Rép. Resp. puiss. pub., nov. 2019.

DUBOIS (J.-P), « Faute des agents et responsabilité administrative - Distinction entre faute personnelle et faute de service » - Rép. resp. puiss. publ., Avr. 2014.

DUBOIS (J.-P), « Responsabilité pour faute - Notion de faute en droit administratif » - Rép. resp. puiss. publ., Sept. 2014.

DUCHÊNE (C), « Agents publics territoriaux : préalables à l'action disciplinaire », Encyclopédie des collectivités locales, Chap. 1, (folio n°10374), Janv. 2020.

DUCHÊNE (C), « Agents publics territoriaux : procédure disciplinaire », Encyclopédie des collectivités locales, Chapitre 2 (folio n°10376) fév.. 2020.

DUMONT (F), « Santé et sécurité au travail. – Hygiène et sécurité. – Obligations », J.-Cl. Travail, fasc. 20-12, juill. 2017.

DUMONT (F.), « Réflexions sur la construction jurisprudentielle de la prise d'acte », RJS 2014. 898.

DUNAND (J.-P), « Le harcèlement psychologique en droit suisse », Sem. soc. Lamy 9 juill. 2007, suppl., n°1315, p. 41.

DUPEYROUX (J.-J.), « Centenaire de la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail et les maladies professionnelles », Droit social 1998. 631.

DUPLAT (J), « Le contentieux prud'homal : un contentieux adapté à la médiation ? », Gaz. Pal. 12 janv. 2016, n° 254g8, p. 18.

DUPRÉ (C.), « Le respect de la dignité humaine : principe essentiel du droit du travail » Rev. trav. 2016. 670.

DUQUESNE (F), « Harcèlement moral et subordination. Désillusions en marge de la discussion relative au harcèlement moral au travail », D. 2001. Chron. 2845.

DUQUESNE (F), « Privation d'un salarié de sa liberté d'aller et de venir au cours de l'enquête interne menée dans l'entreprise », JCP S n° 28, 17 Juillet 2018, 1246.

DURANTHON (A), « La consécration attendue d'un contrôle normal des sanctions disciplinaires infligées aux agents publics », Droit Administratif n° 2, Février 2014, comm. 11.

DUVERT (C), « Suicide d'une salariée : une réponse de la chambre criminelle », D. 2020. 916.

DUPRILOT (J.-P), « Contrat de travail à durée indéterminée : modes de rupture autres que le licenciement – Résiliation judiciaire », Rép. trav., mai 2019.

DUVERT (C), « Harcèlement moral », J.-Cl. Pénal, art. 222-33-2, fasc. 20.

DUVERT (C), « Suicide d'une salariée : une réponse de la chambre criminelle », D. 2020.916.

DYENS (S), « Les conséquences de la loi « Déontologie » sur le droit disciplinaire », AJCT 2016, p. 365.

DYENS (S), « Le lanceur d'alerte dans la loi « Déontologie », un traitement toujours insuffisant », AJCT 2016, p. 301.

DYENS (S), « Le lanceur d'alerte dans la loi « Sapin 2 » : un renforcement en trompe-l'œil », AJCT 2017, p. 127.

DYENS (S), « Les conséquences de la loi « Déontologie » sur le droit disciplinaire », AJCT 2016. 365.

DYENS (S), « La déontologie du fonctionnaire et l'alerte éthique sont-elles compatibles ? », AJCT 2012. 557.

E

ETAME-SONE (V), « référés -expertise en matière contractuelle », AJCT 2017. 84.

ETOA (S), « L'évolution du contrôle du juge administratif sur la gravité des sanctions administratives », AJDA 2012. 358.

EVERAERT-DUMONT (D.), « Hygiène et sécurité. – Principes généraux », J.-Cl. Santé et sécurité au travail, Fasc. n°20-10, 27. fév. 2017.

EVERAERT-DUMONT (D), « Santé et sécurité au travail. - Hygiène et sécurité, principes généraux », J.-Cl. Travail, fasc. 20-10. 27 Févr. 2017.

F

FABRE (A), « Contrat de travail à durée indéterminée : rupture – licenciement – droit commun – Nullité du licenciement », Rép. trav., avr. 2020.

FABRE (A), « Contrat de travail à durée indéterminée : rupture – licenciement – motif personnel », Rép. trav., avr. 2020.

FABRE (A), « Contrat de travail à durée indéterminée : rupture – licenciement – motif personnel – Motif personnel disciplinaire » – Rép. trav., avr. 2020.

FABRE (A), « Qualité de vie au travail et institutions représentatives du personnel : une articulation à construire » Dr. soc. 2015. 134.

FABRE (A), « Tentative de suicide d'un salarié en arrêt maladie : application de la législation des accidents du travail », D. 2007 p. 791.

FABRE (A), « Manquements contractuels de l'employeur : quelles alternatives à la rupture ? », Sem. soc. Lamy 2014, n° 1640, p. 6.

FADEUILHE (P), « Social - Actualité jurisprudentielle - Rupture conventionnelle et liberté de consentement », JA 2020, n°613, p. 40.

FADEUILHE (P), « La réforme du droit du licenciement », JA 2018, n°575, p. 28

FADEUILHE (P), « Licenciement - Quand le droit pénal s'invite dans les relations de travail... », JA 2020, n°627, p. 40.

FADEUILHE (P), « L'obligation de sécurité du salarié », JA 2019, n°598, p. 30.

FANTONI-QUINTON (S), « L'absence de traçabilité des expositions aux cancérogènes : une aubaine pour les employeurs ? », RDSS 2018.605.

FANTONI-QUINTON (S), « Le rapport Lecocq, une opportunité pour repenser la place du médecin du travail dans le système de santé au travail de demain », Dr. soc. 2019. 160.

FANTONI-QUINTON (S), VERKINDT (P-Y), « Obligation de résultat en matière de santé au travail : à l'impossible l'employeur est tenu », Dr. soc. 2013, p. 229.

FANTONI-QUINTON (S), VERKINDT (P-Y), « Charge de travail et qualité de vie au travail », Dr. soc. 2015. 106.

FANTONI-QUINTON (S), HEAS (F), « Les réformes en droit du travail : affaiblissement ou opportunité pour le droit de la santé au travail ? », Dr. soc. 2018. 202.

FAURE (B.), Référé - Juge administratif des référés statuant en urgence - Référé liberté, J.-Cl. Justice adm., fasc. 51, n° 37, 18 Oct. 2016

FAVARO (M.), « Mécanismes organisationnels de formation des violences au travail. Proposition d'un modèle - cadre pour comprendre et intervenir », Institut national de recherche et de sécurité, NS 320, fév.. 2014.

FAVENNEC-HERY (F), « L'obligation de sécurité du salarié », Dr. soc. 2007, p. 687.

FAVENNEC-HERY (F), « Qualité de vie au travail et temps de travail », Dr. soc. 2015. 113.

FAVENNEC-HERY (F), ROZEC (P), « Les missions du comité social et économique », JCP S, 3 Juill. 2018, 1225.

FAVENNEC-HERY (F), « Licenciement disciplinaire. Insuffisance professionnelle. Comportement non fautif. Licenciement sans cause réelle et sérieuse », Dr. soc. 2000. 786.

FAVENNEC-HERY (F), « L'obligation de sécurité du salarié », Dr. soc. 2007. 687.

FAVOREU (L), « L'impact des réserves d'interprétation du Conseil constitutionnel », SSL, n°1059, p. 16.

FERRAND (F), « Preuve – Recherche des preuves », Rép. civ. déc.. 2019.

FERKANE (Y), « Syndicats professionnels : prérogatives et action », Rép. trav., Juin 2020.

FERKANE (Y), « Syndicats et négociation collective », Dr. soc. 2020. 119.

FERRÉ (N), « Retour sur le CHSCT et son droit à l'expertise », Rev. trav. 2016. 629.

FERRÉ (R.), « Les mascarades de la punition », AJDA 2017. 2461.

FERTÉ (C), *Jurisprudence Sociale*, Lamy, n° 306, 27 sept. 2011.

FEUGERE (W), « La protection des lanceurs d'alerte, un enjeu sociétal », *CDE* 2019, éditorial 3.

FIESCHI-VIVET (P.), « Les éléments constitutifs du contrat de travail », *R.J.S.* 7/1991, p. 414.

FINCK (N), « Juridique - Lanceurs d'alerte - Recueil des signalements : les contours de la procédure », *JA*, 2019, n°601, p. 34.

FINON(J.-F.), « Le maire est seul compétent pour octroyer ou refuser la protection fonctionnelle à un agent de la commune », *JCP Adm.* 23 mars 2015, n° 12, pp. 2-3.

FIROUD (M), « Commissions paritaires et comités sociaux : la nouvelle architecture des instances de dialogue social », *AJCT* 2019. 545.

FIROUD (M), « Transformation de la fonction publique : du nouveau sous le soleil ! », *AJCT* 2019. 364.

FIROUD (M), « Projet de loi « Fonction publique » : une rupture, quatre continuités et beaucoup d'inconnues », *AJCT* 2019. 116

FIROUD (M), « Lignes directrices de gestion et rapport social unique : de nouveaux objets pour renouveler le dialogue social », *AJCT* 2019. 551.

FIROUD (M), « La commission de déontologie est-elle désormais bien nommée ? », *AJCT* 2016, p. 371.

FIROUD (M), « Les transformations silencieuses du dossier », *AJFP* 2018. 71.

FITTE-DUVAL (A), « Fonctionnaire et agent public », *Rép. pen. D.* Janv. 2014.

FLAMENT (L), « La médiation en matière prud'homale », *JCP S*, Fiche pratique, n° 35, 31 Août 2010, 1326.

FLAUSS (J.-F), « Actualité de la Convention européenne des droits de l'homme », *AJDA* 2008. 978.

FLORES (P), « Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire du contrat de travail : les nouveaux atours de la jurisprudence », *Rev. trav.* 2014. 447.

FLORES (P), SALOMON (F), SABOTIER (N), « Chronique de jurisprudence de la Cour de cassation », *D.* 2017. 1551.

FONT (N), « référés liberté et harcèlement moral dans la fonction publique », *AJCT* 2017. 70.

FONTIER (R), « Variation sur l'utilité du référé suspension », AJFP 2017. 300

FONTIER (R), « Étude en deux parties sur la jurisprudence concernant les agents publics : « La saisine du juge en référé suspension » », AJFP 2006. 105.

FONTIER (R), « Les conditions d'aboutissement du référé suspension », AJFP 2006. 124.

FONTIER (R), « La construction d'un régime juridique de responsabilité administrative *sui generis*, en cas de harcèlement moral : une méthode, un principe », AJFP 2012 p. 41.

FONTIER (R), « Un différend relatif à l'imputabilité de tentatives de suicide n'ouvre pas droit à protection fonctionnelle », AJFP 2014. p. 214.

FONTIZER (R), « Un différend relatif à l'imputabilité de tentatives de suicide n'ouvre pas droit à protection fonctionnelle », AJFP 2014.214.

FORT (F.-X), « La protection du fonctionnaire face aux risques psychosociaux », JCP A, 27 fév. 2017, 2061.

FORT (F.-X), « Négociation collective dans la fonction publique – Année 0 », Dr. soc. 2021 p. 649.

FOREST (V), « Identifier les risques psychosociaux », JA 2012, n°454, p. 18.

FORTIS (E), « Vie personnelle, vie professionnelle et responsabilités pénales », Dr. soc. 2004. 40.

FORTIS (E), « Harcèlement moral en droit pénal et en droit du travail, unité ou dualité ? », SSL, 7 mars 2011, n° 1482.

FOUCAULT DE (J.-B), « Le statut, les missions de l'État et l'évolution de la société », Revue administrative, num. spec., 1996, p. 63.

FOURMENT (F), « L'action civile à fin répressive, même revisitée, écran à l'application de la règle de l'irrévocabilité de l'option », Gaz. Pal. 11 févr. 2014 n°042.

FOURNIER (S.), « La faute personnelle du préposé », Petites affiches, 23 juill. 1997.

FRANÇOIS (J), « Fait générateur de la responsabilité du fait d'autrui : confirmation ou évolution ? », D. 2007, p. 2408.

FRANÇOIS (L.), « *L'exceptio veritatis* des imputations diffamatoires : regards croisés des droits français et européen », Gaz. Pal. 6 mars 2008, no 66, p. 2.

FRICOTTE (L), « Harcèlement dans les relations de travail », Thémexpress, F. Lefebvre, n°16.

FRIEDRIH (C.), « Le référé-liberté en carence de l'administration », RD publ. 2018. 1297.

FROGER (C), « Harcèlement, tentative de suicide et protection fonctionnelle », AJDA 2014. 68.

FROUIN (C), « Les commissions du comité social et économique », JCP S n° 40, 9 Oct. 2018, 1316.

FROUIN (C), « Le recul du juge en droit du travail », Rev. trav. 2020. 18.

FROUIN (C), « La responsabilité déontologique du médecin du travail », Cah. soc. 2014, n° 268, p. 655.

FROUIN(J.-Y.), « Sur le contrôle par la Cour de cassation de la qualification juridique de harcèlement moral », RJS 10/2005, p. 671.

FROUIN (C), ROCHE (V), « les commissions du comité social économique », JCPS 9 oct. 2018. 1316, n°40.

FRYDMAN (P), SORIN (J), « Le principe de loyauté de la preuve devant le juge administratif », Procédures n° 12, Décembre 2015, dossier 13.

G

GABA Harold Kobina, « L'obligation de sécurité salariée : le retour à la lettre et à l'esprit de l'article L. 230-3 du code du travail ? » D. 2006. 973

GACIA (N.), « La responsabilité de l'employeur en raison du suicide du salarié », JCP S 1er juill. 2008, p. 18.

GAILLARD (C), « Prud'hommes – Procédure », Rép. proc. civ., déc.. 2019.

GALLOIS (J), « Harcèlement moral : quand les juges du fond confondent éventualité avec réalité », AJ pénal 2012. 97.

GALLOIS (J), « Engagement de la responsabilité civile du commettant en raison du harcèlement moral commis par ses préposés », Rev. trav. 2019. 112.

GAMBETTE (C), « Harcèlement moral et juge pénal : un juge de plus en plus courtisé », RLDA 2011, n° 64, p. 101.

GAMET (L), « Propos critiques sur la pénalisation du harcèlement moral institutionnel », SSL, 17 fév. 2020, n° 1895.

GARDIN (A.), « Une illustration de l'insubordination du salarié : le refus d'exécuter une tâche », Dr. soc. 1996, p. 368.

GARDIN (A.), « Le droit de retrait du travailleur : retour sur quelques évolutions marquantes », RJS 2009. 599.

GARDIN (A.), « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », Rép. trav., juill. 2020.

GAUDEMET (P.-M.), « Le déclin de l'autorité hiérarchique », D. 1947. Chron. 137.

GAURIAU (B.), « Un droit au bonheur », Dr. soc. 2012. 354.

GAURIAU (B.), « L'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés », Dr. soc. 2001. 921.

GAURIAU (B.), « Les représentants des syndicats dans l'entreprise », Dr. soc. 2009. 641.

GAUTIER (M.), « *O tempora, o mores...* Le Conseil d'Etat et les directives communautaires », Dr. adm. déc. 2009, étude 21, p. 10.

GAVELEAU (P.), « Eléments de fait, susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral », Gaz. Pal. 17 juill. 2018, n°26, p.40.

GÉA (F.), « Prise d'acte de la rupture – Un système d'imputation de la rupture », Rép. trav., juin 2020.

GÉA (F.), « Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire : vers une déconstruction de la jurisprudence ? », SSL 2014, n° 1625, p. 10.

GELY (D.), « La médiation territoriale : une aubaine pour les collectivités ? », AJCT 2020. 570.

GEGUIN (I.), « Clarification et renforcement de la protection fonctionnelle des agents public », JCP A. 20 juin 2016.2174.

GENIAU (B.), « Le harcèlement moral dans la jurisprudence sur l'obligation de sécurité », RDT 2016, p. 709.

GENEVOIS (B.), « À quelle date apprécier la légalité d'un acte administratif dans le contentieux de l'excès de pouvoir ? Le problème général », RFDA 2020. 457.

GIBIRILA (D.), « La faute personnelle détachable des fonctions de gérant », D. 1998. 605.

GINON (A.-S), GUIOMARD (F), « Le suicide peut-il constituer un risque professionnel ? » Dr. Ouvr. 2008. 367.

GIRAUDET (C), « La fonction publique après la loi du 6 août 2019, une métamorphose en quête de sens », Rev. trav. 2019. 628

GIRAUDET (C), « Le harcèlement moral dans la jurisprudence sur l'obligation de sécurité », RDT 2016, p. 709.

GLENARD (G.), « Une mesure complexe : la mutation d'office dans l'intérêt du service », Dr. adm. juill. 2008. 13.

GONZALES (S), « De la charge de la preuve en matière de harcèlement sexuel devant le juge administratif », AJDA 2019. 2061.

GOUR (C.), « Faute de service », Rép. resp. puiss. publ., n° 200, cité par VIER (C.-L.), MAZETIER (A.-M.), « Contentieux de la responsabilité extracontractuelle » Dalloz professionnels, Pratique du contentieux administratif, Dossier 460, juin 2017.

GOURDOU (J), GARCIA (A), « Exécution des décisions de la juridiction administrative », Rép. cont. adm., janv. 2018.

GOUTAL (Y), « Loi « Déontologie » : les modestes évolutions de la protection fonctionnelle », AJCT 2016. 368.

GOUTAL (Y), AVELINE (A), « Elus et agents face au risque pénal - La protection fonctionnelle, une vieille dame méconnue », AJCT 2014 p.529.

GRABARCZYK (K), « La protection fonctionnelle des agents publics : certitudes et aléas », AJDA 2008 p.1472.

GRASSER (J-M.), « Le droit de retrait dans le secteur privé », RJS 6/2006. 470.

GRASSET (Y.), « Articuler les niveaux de prévention sur les RPS : Le choc des cultures ? », sept. 2010, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, <https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/etudes-et-contributions/article/articuler-les-niveaux-de-prevention-sur-les-rps-le-choc-des-cultures>.

GRATTON (L.), « Le dommage déduit de la faute », RTD civ. 2013. 275.

GREMAUD (W) « Le mythe du privilège du préalable », RFDA 2020. 435.

GREVISSE (S.), « Le renouveau de la Charte sociale européenne », *Dr. soc.* 2000, p. 884.

GRÉVY (M), « Syndicats professionnels - Droit syndical dans l'entreprise – Qualité représentative du syndicat et exercice du droit syndical dans l'entreprise », *Rép. trav.* nov. 2019.

GRÉVY (M), « Syndicats professionnels : constitution et fonctionnement », *Rép. trav.*, juin 2020.

GROSHENS (J.-C.), « A propos du pouvoir hiérarchique dans l'administration », *AJDA* 1966. 141.

GROSSHOLZ (C), « Évaluation du préjudice, œuvre d'un juge autonome au sein de son office », *Rép. resp. puiss. pub.* sept. 2019.

GROUTEL (H), « La responsabilité personnelle du préposé (suite) », *RCA* 2002. Chron. 4.

GUALANO (E), « Le harcèlement moral au travail », *SSL*, n°1042, p. 6 et n° 1043, p. 5.

GUETTIER (C), « Irresponsabilité de la puissance publique : régimes juridiques – îlots d'irresponsabilité de la puissance publique résultant de l'interprétation stricte, par le juge des conditions du droit à réparation », *Rep. Resp. puiss. pub.*, avr. 2018.

GUENIER-LEFEVRE (S.), ROUSPIDE-KATCHADOURIAN (M.-N.), « Les conséquences de la rupture du contrat de travail », *Dr. ouvrier* 2017. 500, spéc. p. 501.

GUERIN (M.-C.), « La faute intentionnelle de celui qui agit pour le compte d'autrui », *LPA*, 11 janv. 2006, n° 8, p. 6.

GUERIN BARGUES (C), « De l'article 75 de la Constitution de l'an VIII à la protection juridique du fonctionnaire », *RFDA* 2009. 975.

GUETTIER (C), « Du droit de la responsabilité administrative dans ses rapports avec la notion de risque », *AJDA* 2005. 1499.

GUERIN BARGUES (C), « De l'article 75 de la Constitution de l'an VIII à la protection juridique du fonctionnaire », *D. actualité*, 2 déc. 2009.

GUESDES DA COSTA, LAFUMA (E), « Le CHSCT dans la décision d'organisation du travail », *Rev. trav.* 2010. 419.

GUIDICELLI-DELAGE (G), « Harcèlement et recevabilité des actions syndicales », RSC 2002. 832.

GUILLET (N), « Les conditions de la reprise du travail après l'exercice du droit de retrait dans la fonction publique », AJDA 2010. 2157.

GUYOMAR (M.), « La victime d'un harcèlement moral ne peut en être jugée responsable », AJDA 2011 p. 2072.

GUYOT (H), « Numérique et droit du travail », Dalloz IP/IT 2019. 680.

H

HAÏM (V), « Recours de pleine juridiction », Rép. cont. adm., avr. 2019.

HAÏM (V), « Requête », Rép. cont. adm., mars. 2019.

HAÏM (V), « Délai – Règles communes à l'ensemble des délais de recours », Rép. cont. adm., avr. 2019.

HARIR (S), « Le tribunal correctionnel de Paris est venu reconnaître le harcèlement moral institutionnalisé », Gaz. Pal. 17 mars 2020, n° 373d8, p. 71.

HAUBOLD (B.), « Les risques psychosociaux », Dossier 15, Dans RH au quotidien (2015), p. 552 à 603.

HAUSER (J.), « Centenaire de la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail et les maladies professionnelles », Droit social 2017. 1069.

HEAS (F), « Le concept d'exposome à l'aune du droit social », Dr. soc.2020. 524

HEAS (F), « L'extension du droit du travail aux agents des collectivités territoriales », JCP S, n° 17, 22 Avr. 2008, 1246.

HEAS (F), « Le bien-être au travail », JCP S n° 27, 6 Juillet 2010, 1284.

HEAS (F), « La négociation d'entreprise sur la qualité de vie au travail » Dr. soc. 2019. 907.

HEAS (F), « Le devenir de l'obligation de sécurité de résultat en matière de travail », Dr. Ouvr. janv. 2016 n°810.

HEAS (F),« Les acteurs de la prévention au travail en entreprise »,EN3S-École nationale supérieure de Sécurité sociale, « Regards », 2017/1 N° 51, pages 127 à 138.

HENNEBELLE (D.), « La place de l'infraction formelle en droit pénal du travail : regard d'un travailliste », Dr. soc. 2001. 935.

HENNETTE-VAUCHEZ (S.), Responsabilité sans faute – Problématique générale – Rep. rep. puiss. pub. fév.. 2020.

HENRARD (O), « Le délai raisonnable de recours contre une décision individuelle irrégulièrement notifiée », RFDA 2016. 927.

HERMANN (J.), « Le juge pénal, juge ordinaire de l'administration ? », D. 1998. 195.

HERZOG (I), « La maladie professionnelle du fonctionnaire à l'épreuve de l'infection « Covid-19 » », AJFP 2020. 206.

HESSE (P.-J), « La genèse d'une loi : de la révolution industrielle à la révolution juridique », Dr. soc. 1998. 638.

HOLCMAN (R), « Responsabilité, irresponsabilité, pouvoir Réflexions sur la relation hiérarchique », Revue française de gestion 2009/6 (n° 196), pages 67 à 80.

HOPF (H.), « Harcèlement : le droit autrichien à l'aune des directives européennes », Sem. soc. Lamy 14 nov. 2005, n°1236, p. 7.

HOURSON (S.), « L'indemnisation de la douleur morale », AJDA 2018. 2062.

HOUSER (M), « Protéger la vie et la dignité de la personne humaine : une obligation source de responsabilité pour l'Etat », RDSS 2013. 671.

I

ICARD (J), PAGNERRE (Y), « Le clair-obscur de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement », D. 2016, p. 1681.

ICARD (J), PAGNERRE (Y), « Charge de la preuve du harcèlement moral et sexuel », Cah. soc. nov. 2013, n°257.

ICARD (J), « L'incidence de la jurisprudence Air France dans le contentieux du harcèlement moral », cah. Soc. Avr. 2016, n°284 p.214.

ICARD (J), « Propos hétérodoxes sur l'indemnité de licenciement », JCP S 2014. 1.

IGNACE (L), BALDECK (M), « Violences sexuelles au travail : la soumission du juge du travail au juge pénal ne peut plus durer », RDT 2017 p. 60.

ILLY (M.), « Covid-19 et faute inexcusable de l'employeur : est-ce possible ? », D. 2020. 829.

J

JACQUEMOIRE (P), « Loi Transformation de la fonction publique : nouveaux outils de gestion pour nouveaux défis managériaux », AJCT 2020, p. 19.

JAMOIS (C), « Se prémunir du harcèlement moral managérial » SSL, n° 1878, p. 2.

JARDONNET (J.), « Le droit d'alerte en cas de « danger grave et imminent », un outil dont le CSE doit se saisir », Les cahiers Lamy du CSE, n°214, 1er mai 2021.

JAVILLIER (J-C J), « L'exercice et le contrôle juridictionnel du pouvoir disciplinaire », Dr. soc. 1983. 537.

JEAMMAUD (A), « La résiliation judiciaire du contrat de travail face au droit du licenciement », D. 1980, Chron. 47.

JEAMMAUD (A), LYON-CAEN (A.), « Droit et direction du personnel », Dr. soc., n° spécial, janv. 1982, Le pouvoir patronal, p. 56.

JEAN-PIERRE (D), « Hygiène sécurité du travail et médecine professionnelle dans la fonction publique territoriale : adaptation et non simple transposition des règles issues du droit du travail », JCP A, n° 9, 5 mars 2012, act. 150.

JEAN-PIERRE (D), « Errances de la vie privée et poursuites judiciaires. - Essai de typologie des critères utilisés par la jurisprudence », JCP Adm., déc. 2006, p. 1302.

JEAN-PIERRE (D), « Pantouflage et déontologie dans la loi du 6 août 2019 » JCP A, 14 oct. 2019, Etude, 2275, n° 41, p. 24-27.

JEAN-PIERRE (D), « Transformation de la fonction publique et flexicurité La déconstruction du droit statutaire », Etude JCP A, 23 Déc. 2019, 2364.

JEAN-PIERRE (D), « Hygiène, sécurité du travail et médecine professionnelle dans la fonction publique territoriale. Adaptation et non simple transposition des règles issues du droit du travail », JCP A 2012. 150.

JEAN-PIERRE (D), « La protection des fonctionnaires et des agents publics par la collectivité publique », JCP A 2003, n° 1408, p. 564.

JEAN-PIERRE (D), « Les évolutions de la protection fonctionnelle des agents publics », JCP A 2012. 2376.

JEAN-PIERRE (D), « Bilan 2018 du contentieux du droit de la fonction publique et des ressources humaines », JCP Collectivité Territoriales, n° 17, 29 avr. 2019, 2122.

JEAN-PIERRE (D), « La qualification d'accident de service dans le droit de la fonction publique », Essentiel sur Synthèse, JCP A, n° 4, 22 janv. 2007, 2013.

JEAN-PIERRE (D), « Les maladies professionnelles des fonctionnaires territoriaux », JCP adm. 22 juin 2009, 2154.

JEAN-PIERRE (D), « Droit de retrait et harcèlement moral devant le Conseil d'État », JCP A, 22 fév. 2010.2075.

JEAN-PIERRE (D), « Les maladies professionnelles des fonctionnaires territoriaux », JCP A 22 juin 2009, n°26. 2154.

JEAN-PIERRE (D), « Le comportement de la victime n'est pas une faute exonératoire », JCPA 2011, 2377.

JEAN-PIERRE (D), « Harcèlement sexuel, choix de la sanction disciplinaire et contrôle du juge administratif », JCP Adm. 31 mars 2014. 2093

JEANSEN (E), « Le CHSCT est mort, vive la CSSCT ! », JCP S n° 14, 10 Av. 2018, 1122.

JEANSEN (E), « L'éclipse de l'obligation de sécurité ? L'éveil d'un principe ? », Dr. soc. 2020. 277.

JEULAND (E.), « L'action de substitution des syndicats à la place des salariés », JCP 2001. II. 10451.

JEZE (G.), Essai d'une théorie générale sur la sanction des irrégularités qui entachent les actes juridiques, RD. publ. 1913. 294, spéc. p. 304.

JOB (B.), « La prise en compte du suicide au titre des risques professionnels : regards croisés sur la jurisprudence judiciaire et administrative ». Dr. soc. 2010. 258.

JOLY (S), « Geste suicidaire et accident de service : l'apport du juge administratif », RDSS 2018.613.

JOLY (S), « La prise en compte du suicide au titre des risques professionnels : regards croisés sur la jurisprudence judiciaire et administrative », Dr. Soc. 2010 p.258.

JOLY (S), « L'appréciation de l'intention dans le geste suicidaire lié au travail », RDSS 2017 p. 356.

JOLY (S), « Geste suicidaire et accident de service : l'apport du juge administratif », RDSS 2018 p. 613.

JOUNIOT (S), « La répression pénale comme outil de régulation des violences physiques au travail », RDT 2019 p.770.

JOURDAIN (P), « Droit à réparation. – Responsabilité fondée sur la faute. – Notion de faute : fautes qualifiées », J.-Cl. Civ., Code, Art. 1382 à 1386, fasc. 120-20, 27 août 2019.

JOURDAIN (P), « Droit à réparation. – Responsabilité fondée sur la faute. – Notion de faute : contenu commun à toutes les fautes », J.-Cl. Resp. civ., fasc. 120-10, nov. 2011.

JOURDAIN (P), « Caractère contractuel de la responsabilité de l'employeur pour mauvaises conditions de travail : encore l'obligation de sécurité ! », RTD civ. 1995. 890.

JOURDAIN (P), « Obligation de sécurité de l'employeur : la chambre sociale réoriente sa jurisprudence », RTD civ. 2016. 869.

JOURDAN (J), « Loi Transformation de la fonction publique : nouveaux droits sociaux, la rénovation de velours », AJCT 2020, p. 8.

JOURDAN (J), « Exemplarité des employeurs publics : les mesures disparates et de portée inégale de la loi « Déontologie » », AJCT 2016, p. 352.

JOURDAN (J), « Le préposé qui n'excède pas les limites de sa mission n'engage pas sa responsabilité envers les tiers », RTD civ. 2000. 582.

JOURDAN (J), « L'immunité civile du préposé », RCA 2013, dossier 14.

JUBERT (L), AGGERI (F), SEGRESTIN (F), « Controverse : Quel contrôle judiciaire des modes de management ? », Rev. trav. 2020. 157.

JULIEN (J), « Responsabilité générale du fait d'autrui, Droit de la responsabilité et des contrats », Dalloz action, chap. 2232, 2018-2019.

JULIEN (J), « Les régimes de responsabilité du fait d'autrui, Droit de la responsabilité et des contrats », Dalloz action, chap. 2232, 2018-2019.

JULIEN (J), « De la responsabilité civile du préposé auteur d'une infraction pénale », D. 2002. 1230.

JULIEN- LAFERRIÈRE (F), « L'organisation de la juridiction administrative », D. professionnel. Pratique du contentieux administratif, Dossier 110, déc. 2018.

JULIEN-PATURLE (D), « Action en justice : les syndicats et le CSE (ou le CE) ne jouent pas sur le même terrain », Les Cahiers Lamy du CSE, N° 190, 1er mars 2019.

J

USTONMORIVAL R., GINON (A.-S), DEL SOL (M), « Réflexions sur les offres à dimension préventive développées par les organismes d'assurance en santé » Dr. soc. 921.

K

KATZ (C), « Dénoncer ou témoigner de faits de harcèlement moral : quels risques encourus ? », AJ Pénal 2010.527.

KATZ (C), « Le délit de harcèlement moral. Une incrimination nécessaire ? Une application problématique », AJ pénal 2005. 13.

KATZ (C), « La dénonciation calomnieuse en matière de harcèlement sexuel, tentative d'invalidation des nouvelles dispositions législatives en la matière ? », Gaz. Pal. 1994. 2, doct. n° 344, p. 2.

KEIM-BAGOT (M), « Maladies professionnelles : retour sur les recours subrogatoires du FIVA », RDSS 2018. 623.

KEIM-BAGOT (M), « Quand le salarié se donne la mort », Droit social 2020. 892.

KEIM-BAGOT (M), « Quel devenir pour l'obligation patronale de sécurité ? Tout bouge, rien ne change ? », RDT 2016. 222.

KEIM-BAGOT (M), « Particulier employeur : gare à la faute inexcusable », Dr. soc. 2021-573.

KEIM-BAGOT (M), JEANSEN (R), « Quel devenir pour l'obligation patronale de sécurité ? », RDT 2016. 151.

KEIM-BAGOT (M), JEANSEN (R), « Quel avenir pour l'obligation patronale de sécurité ? Tout bouge, rien ne change ? », RDT 2016. 222.

KEIM-BAGOT (M), « Rente AT-MP : une jurisprudence contra legem », Droit social 2021. 93

KERBOUC'H (J-Y), « La refonte des institutions représentatives du personnel - . - (ord. n° 2017-1386, 22 sept. 2017) » JCP S, 10 Oct. 2017, 1313.

KERBOURC'H (Y), Comité social économique – Attributions, J.-Cl. Travail, fasc. 14-3, janv. 2019.

KERBOURC'H (Y), Statut protecteur. – Domaine d'application, J.-Cl. Travail, fasc. 15-96, janv. 2020.

KESSOUS (R), DESPORTES (Fr), « Les responsabilités civile et pénale du préposé et l'arrêt d'Assemblée plénière du 25 février 2000 : Rapp. C. cass. 2000 », La documentation française, p. 257.

KOMLY-NALLIER (M), « La notion de harcèlement sexuel dans la fonction publique Constat et propositions », AJDA 2012. 1490.

L

LABATUT (T.) « Le contrat d'amour : un outil efficace de lutte contre le harcèlement sexuel au travail ? », LPA 12 juill. 2019, n° 146m7, p. 8.

LABAYLE (H), SCHAHMANECHE (A), SUDRE (F), « Jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et droit administratif », RFDA 2020. 732.

LACHAISE (G.), « Le droit de retrait des salariés de leur poste de travail », JCP E 1991, I, 88.

LAFORE (R), « Le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles : questions récurrentes et enjeux contemporains », RDSS 2018. 577.

LAFFUE (N), « La négociation de la transition entre les anciennes institutions représentatives et le CSE » Dr. soc. 2019. 373.

LAFUMA (E.), « Effectivité de l'obligation de sécurité et atteinte effective à la santé : quelle conception juridique de la prévention ? », RJS 2016. 565.

LAGARDE (X), « Aspects civilistes des relations individuelles de travail », RTD civ. 2002, p. 435.

LAGESSE (P), ARMILLEI (V), « Les enquêtes internes en cas de harcèlement : - . - un nouveau défi après la loi « Sapin 2 » ? », JCP S, n° 23, 11 Juin 2019, 1167.

LAGESSE (P), ARMILLEI (V), « Le statut du lanceur d'alerte. État des lieux et proposition de directive européenne », Rev. intern. de la compliance et de l'éthique des affaires 2019, n°2, étude 64.

LAHALLE (T), « Droit d'expression », JCI T. Traité, fasc. 18-10 : juin 2019.

LAINGUI (A.), « Les adages du droit pénal », RSC 1986. 25.

LAMBOLEZ (F), « Harcèlement moral et protection fonctionnelle : quel contrôle du juge de cassation ? », AJFP 2015 p.27.

LANOUZIERE (H), « Harcèlement moral ? Risques psychosociaux ? », Dr. soc. 2015. 102.

LANOUZIERE (H), « Risques psychosociaux et fonction publique ; la convergence des problématiques en matière de risques professionnels », Les Cahiers de la fonction publique, juin 2011, n° 312.

LANOUZIERE (H), « La prévention des risques psychosociaux du point de vue du Code du travail », SSL, n° 1480, 21 fév. 2011.

LANQUETIN (M.-T), « Discrimination », Rép. trav. Juill. 2020.

LAPÉROU-SCHENEIDER (B), « La notion de harcèlement moral dans les relations de travail », RJS 6/00, p. 423.

LAPÉROU-SCHENEIDER (B), « L'éclipse du harcèlement sexuel », Dr soc. 2012, no 7/8, p. 714.

LAPÉROU-SCHENEIDER (B), « La responsabilité pénale de l'employeur personne physique et la présomption de faute », Dr. soc. 2012. 273.

LARDY-PELISSIER (B), « L'irrésistible progression de l'obligation de sécurité de résultat en droit du travail », RDT 2006 p.23comm. Sous. Cass. soc., 28 févr. 2006, pourvoi n° 05-41.555.

LARDY-PELISSIER (B), « La prohibition légale du harcèlement », RJS 2006. 191.

LARROUMEC(P.), « Le droit de retrait : un exercice délicat », La lettre du cadre territorial, 15 mars 2011, n° 418, p. 46-4.

LASSERRE CAPDEVILLE (J), « Le testing », AJ pénal 2008. 310.

LATOURNERIE (R.), « L'interprétation des textes assurant la protection des représentants du personnel dans les entreprises », D. 1975, Chron. 103.

LAVOILLOTTE (M-P), « Harcèlement moral dans la fonction publique et droit de retrait », LPA 17 oct. 2006, n°207, p. 6.

LEBLANC (L), « Responsabilité personnelle du salarié et obligation de résultat de l'employeur [Cass. soc., 21 juin 2006] », RJS 2006, p. 670.

LEBLANC (L),« Harcèlement moral. Responsabilité personnelle du salarié et obligation de résultat de l'employeur », RJS 8-9/06, p. 670.

LEBORGNE-INGELAERE (C), « Harcèlement, agissement sexiste et stress au travail », JCI T. Traité, fasc. 20-50, janv. 2020.

LEBORGNE-INGELAERE (C), « Dénonciation de harcèlement au travail et diffamation publique : quelle frontière ? », JCP S 2020. 1014.

LEBORGNE-INGELAERE (C), « Les obligations renforcées en matière de lutte contre le harcèlement sexuel », JCP S n° 39, 2 oct. 2018, 1311.

LEBORGNE-INGELAERE (C), « Quid du droit de retrait en cas de harcèlement ? » JCP S n° 6, 11 fév. 2014, 1060.

LEBORGNE-INGELAERE (C), « Vers une inflexion de la Cour de cassation en matière de harcèlement moral ? », JCP S n° 3, 20 Janvier 2015, 1015.

LEBORGNE-INGELAERE (C), « L'employeur face au harcèlement sexuel : incidence de son inertie et encadrement de sa réaction », JCP S n° 30, 29 Juillet 2014, 1321.

LEBORGNE-INGELAERE (C), « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : la sortie de l'immobilisme », JCP S n° 10, 8 mars 2019, 1072.

LEBORGNE-INGELAERE (C), « Le harcèlement via les TIC dans les relations de travail », JT 2020, n°228, p.21.

LEBORGNE-INGELAERE (C), « Harcèlement moral et application de la loi dans le temps », JCP S n° 13, 25 Mars 2008, 1182.

LEBORGNE-INGELAERE (C), « La parole du salarié : libérée...mais limitée ! », [Le point sur...], Lexbase, hebdo éd. soc. n°773 du 21 fév. 2019.

LEBORGNE-INGELAERE (C), « Discrimination, harcèlement et agissement sexiste à la lumière de la loi du 8 août 2016 », JCP S n° 39, 4 oct. 2016, 1328.

LEBORGNE-INGELAERE (C), « Responsabilité civile de l'employeur en cas de harcèlement moral entre salariés [Cass. soc., 21 juin 2006] », JCP S 2006, 1566.

LEBORGNE-INGELAERE (C), « Accidents du travail – La qualification d'accident du travail du suicide consécutif à des faits de harcèlement moral », JCP S 10 juill. 2007, 1547.

LEBORGNE-INGELAERE (C), « Le harcèlement via les TIC dans les relations de travail »,JT 2020, n°228, p. 21.

LEBORGNE-INGELAERE (C), « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : la sortie de l'immobilisme », JCP S 8 mars 2019, n°1072.

LEBORGNE-INGELAERE (C), « Sous-estimer la portée de ses agissements n'exclut pas la qualification de harcèlement sexuel », JCP S 2016. 1068.

LEBORGNE-INGELAERE (C), « Harcèlement moral – La responsabilité civile de l'employeur en cas de harcèlement moral entre salariés », JCP S 27 juin 2006, 1513.

LEBORGNE-INGELAERE (C), « L'attitude de la victime peut être de nature à atténuer la responsabilité de l'employeur », JCP S 29 Mai 2007, 1411.

LEBORGNE-INGELAERE (C), « L'impact de la loyauté sur la manifestation de la vérité ou le double visage d'un grand principe », RTD civ. 1996. 535.

LEBORGNE-INGELAERE (C), « Entre intention de nuire et obligation de sécurité de résultat de l'employeur »,JCP S 2010, 1125.

LEBORGNE-INGELAERE (C), « Qualification du harcèlement moral au travail : la liberté contrôlée des juges du fond »,JCP S. 26 juill. 2016, n°29, 1262.

LEBORGNE-INGELAERE (C),« La responsabilité civile de l'employeur », Juris tourisme 2021, n°237, p. 17

LE BOT (O), « L'utilisation du référé-liberté par les collectivités territoriales », AJDA 2016. 592.

LE BOT (O), « Les référés-libertés et mesures utiles, alternatives à un recours en responsabilité ? », AJDA 2017. 1826.

LE CHATELIER (G), « Le « toilettage statutaire » accompli par la loi « Déontologie » », AJCT 2016, p. 356.

LE CROM (J-P.), *Regard historique sur la fusion des institutions représentatives du personnel*, Dr. soc. 2018.82.

LE COHU (P), « Chronique de jurisprudence de droit du travail et de la protection sociale », Gaz. Pal. 17 mars 2020, n° 371c7, p. 62.

LECOMTE-MENAHES (G), « La prévention de la désinsertion professionnelle : l'articulation de la prévention des risques professionnels et de la protection sociale » Dr. soc. 2019. 914.

LEDOUX (M), EL BERRY (J), « De la sécurité physique des travailleurs à la gestion des risques psychosociaux », AJCT 2013. 16.

LEDOUX (M), EL BERRY (J), « De la sécurité physique des travailleurs à la gestion des risques psychosociaux », AJCT 2013. 16.

LEDUC (F), « Les rapports entre les différentes responsabilités du fait d'autrui », Resp. civ. et assur. 2000, n° spéc. nov., p. 18.

LE FISCHER (S), « La Cour de Cassation et les accidents de travail », RDSS 2018, p. 591.

LE FISCHER (S), PRETOT (X), « La Cour de cassation et les accidents du travail », RDSS 2018. 591.

LE FLANCHEC (A), ROJOT DE BOECK (J), « La médiation dans les relations de travail », Supérieur, « Négociations »2009/2 n° 12, pages 155 à 170.

LÉGLISE (P.), « Le harcèlement moral du supérieur hiérarchique était une faute personnelle détachable du service », AJFP 2005 p. 99.

LEGRAND (A), « Retrait de responsabilités, harcèlement moral et protection fonctionnelle », AJFP 2016 p. 154.

LEGROS (B), « Risques psychosociaux au travail et dialogue social européen : l'utilisation de l'accord-cadre autonome », JCP S, n° 25, 16 Juin 2009, 1264.

LHERNOUD (J-P), « Le régime des heures d'équivalence plie devant la CJCE, mais ne rompt pas », RJS 2/06, chronique p. 89

LHERNOUD (J-P), « Du droit à l'immunité liée à la dénonciation de faits de harcèlement moral »
SSL fév. 2018, n° 1802, p. 63.

LHERNOUD (J-P), « Du droit à l'immunité liée à la dénonciation de faits de harcèlement moral »,
S.S.L. 23 oct. 2017, n°1787.

LE MAGUERESSE (C), « Sur la nullité des mesures prises à l'encontre d'une salariée victime de
harcèlement sexuel », Dr. soc. 1998. 437.

LE MAGUERESSE (C), « Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature
sexuelle... », in Le Monde, 15 janv. 2000.

LEMAIRE (F), « L'abandon de la faute lourde en matière de police des édifices menaçant ruine »,
AJDA 2007. 385.

LEMAIRE (F), « Le droit de retrait dans la fonction publique », AJFP 2013. 257.

LE MAIGAT (P.), « Loi Schiappa : un nouvel exemple de soumission d'une politique pénale à
l'idéologie victimaire ? », Gaz. Pal. 16 oct. 2018, p. 12.

LENOIR (N), « Les lanceurs d'alerte, une innovation française venue d'outre-Atlantique », JCP E
2015. 1.

LEROUGE (L), « Réflexions juridiques autour du rapport « Santé au travail : vers un système
simplifié pour une prévention renforcée » », Dr. soc. 2019. 151.

LEROUGE (L), « Les différences de traitement juridique du harcèlement moral dans le secteur privé et
la fonction publique : des rapprochements possibles ? », Dr. soc. 2012. 483.

LEROUGE (L), « Le rôle primordial du CHSCT en matière de prévention des risques
professionnels », Rev. trav. 2008. 111.

LEROUGE (L), « Harcèlement sexuel au travail et droit comparé : comparaison des approches
juridiques », JCP S 2019. 1074.

LEROUGE (L), « La constitution du harcèlement moral au travail indépendamment de l'intention de
son auteur », LPA 9 févr. 2010, n° 28, p. 18.

LEROUGE (L), « La construction du processus législatif autour du « Power Harassment » au Japon »,
Rev. trav. 2020. 356.

LEROUGE (L), « Suicide du salarié et faute inexcusable de l'employeur : quelles évolutions
juridiques ? » RDSS 2012 p. 373.

LEROUGE (L), « Portée et sens de la ratification par la France de la convention de l'OIT n°187,
relative au cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail », Dr. Soc. 2016 p. 454.

LE ROUGE (L), « Les « risques psychosociaux » en droit : retour sur un terme controversé », *Droit social* 2014. 152.

LE ROUGE (L), « Harcèlement moral et fonction publique territoriale : où en sommes-nous ? », *AJCT* 2019. 277.

LE ROUGE (L), « Le renouvellement de la définition de l'accident de travail », *RDSS* 2007. 696.

LE ROUGE (L), « Tentative de suicide et accidents de service : un assouplissement de la jurisprudence », *RDSS* 2014. 945.

LE ROUGE (L), « Protection de la santé mentale au travail et responsabilité de l'employeur : répondre à la contrainte de résultat », *JSL*, 3 sept. 2010. 19.

LE ROUGE (L), « Les différences de traitement juridique du harcèlement moral dans le secteur privé et la fonction publique : des rapprochements possibles ? », *Dr. soc.* 2012. 483.

LE ROUGE (L), « La constitution du harcèlement moral au travail indépendamment de l'intention de son auteur », *LPA* 2010, n°21, p. 9 et s.

LE ROUGE (L), GRAFTEAUX (G), « Santé au travail, risques psychosociaux et petites entreprises en droit du travail », *Rev. trav.* 2015. 705.

LE ROUGE (L), MUSIALA (A), « L'obligation de sécurité de l'employeur en Europe », *D. trav.* 2008, p.124.

LE ROUGE (L), VERKINDT (P-Y), « Sauvegarder et renforcer le CHSCT : un enjeu majeur de santé au travail », *Dr. soc.* 2015.365.

LE ROUX (M.-O), « Un cas typique d'abus du moyen de harcèlement moral et du droit à protection fonctionnelle », *AJFP* 2009. 193.

LE ROY (A.), « Droit d'alerte et droit de retrait du salarié : Travail et sécurité », *revue de l'INRS*, avr. 2000, p. 18.

LE ROY (Y), « Comité social et économique : composition et fonctionnement », *D. Rep trav.*, sept. 2019.

LESSI (J), DUTHEILLET DE LAMOTHE (L), « Les limites des pouvoirs d'instruction du juge administratif », *AJDA* 2014. 2185.

LE SUEUR (F), « Harcèlement moral au travail : le positionnement pragmatique du parquet », *AJ pénal* 2010. 529.

LE TOURNEAU (P), POUMARÈDE (P), « Bonne foi », *Rep. civ. avr.* 2019.

LEWIS (D.), VANDEKERCKHOVE (W.), « Whistleblowing and Democratic Values, » *The International Whistleblowing Research Network*, 2011.

LICARI (S), « De la nécessité d'une législation spécifique au harcèlement moral au travail », Dr. soc. 2000. 492.

LIÉBER (S.-J), BOTTEGHI (D), « Mme Perreux (I) - Où Cohn-Bendit fait sa révolution », AJDA 2009. 2385.

LIEUTIER (J-P), « Comité social et économique ou conseil d'entreprise : quel choix ? », Dr. soc. 2019. 415.

LINDON (R.), « L'obéissance hiérarchique comporte-t-elle des limites et lesquelles ? », Rev. adm. 1954. 159.

LLARRALDE (J.-M), « La liberté d'expression du fonctionnaire européen », RTDH 2002, n° 50.385.

LOCHAK (D), « Le pouvoir hiérarchique dans l'entreprise privée et dans l'administration », Dr. soc. 1982. 33.

LOCHAK (D.), « Principe hiérarchique et participation dans la fonction publique », Bull. Inst. Int. adm. publique 1976, 37, pp. 121-203, spéc. pp. 140 et ss.

LOCHAK (D), « Le sens hiérarchique, in Raphaël Draï » (dir.), Psychologie et science administrative, Paris, puf, 1985, p. 150.

LOGEAIS (Y.-É), « Harcèlement moral et droit public : aperçu de la jurisprudence administrative », RLCT nov. 2011, p. 53.

LÖHRER (D.), « Le Défenseur des droits : quel bilan après dix ans d'activité », RFDA 2021 p. 73.

LOISEAU (G), « Le comité social et économique », Dr. soc. 2017. 1044.

LOISEAU (G), « Le travailleur dans le droit de l'OIT », JCP S n° 30-34, 30 Juillet 2019, 1228.

LOISEAU (G), « Harcèlement sexuel : dans le silence du lien de subordination », Cah. soc. déc. 2017, n°302 p. 17.

LOISEAU (G),« Les agissements sexistes », D. 2016. 2299.

LOISEAU (G),« L'expertise CHSCT », RJS 6/16, p. 421.

LOISEAU (G),« Le libéralisme du Défenseur des droits professeur »,BJT nov. 2019, n° 112k9, p. 12.

LOISEAU (G), GRANGE (F), BLOCH (S), « Vers une « travaillisation » du droit de la fonction publique ? », JCP S 12 nov. 2019, 1315, comm. L. n° 2019-828, 6 août 2019.

LOISEAU (G), MARTINON (A.), « L'obligation de sécurité, de la vertu à la raison », Cah. soc. déc. 2015. p. 619.

LOISEAU (G), BLOCH (S.), « Vers une « travaillisation » du droit de la fonction publique ? -.- L. n°2019-828, 6 août 2019 », JCP S. 12 nov. 2019, p. 1315. n°45.

LOKIEC (P), « Revitaliser la représentation collective », Dr. soc. 2020. 29.

LOKIEC (P), « Responsabilité du fait d'autrui et harcèlement », Rev. trav. 2007. 271

LOKIEC (P), PORTA (J), « Droit du travail : relations individuelles de travail », D. 2012. 901.

LOKIEC (P), PORTA (J), « Droit du travail : relations individuelles de travail », D. 2014. 1115.

LOKIEC (P), PORTA (J), « Droit du travail - Relations professionnelles », D. 2019. 2153

LOKIEC (P), PORTA (J), « Droit du travail - Relations individuelles », D. 2018. 813.

LONG (M.), « La réparation du préjudice moral », AJDA 1954. II bis. 16.

LOPA-DUFRENO (M), « La dénonciation de faits de harcèlement moral à l'épreuve du devoir de réserve », AJDA 2011 p. 2112.

LOPEZ (C), « Le renforcement de l'action disciplinaire par la loi de transformation de la fonction publique », JCP A, 14 oct. 2019, Etude, 2274, n° 41, p. 21-23.

M

MAETZ (O), « L'administration au croisement du harcèlement moral et de la protection fonctionnelle : le regard du juge » AJFP 2013 p. 284.

MAGGI-GERMAIN (N), « Travail et santé : le point de vue d'une juriste », Dr. soc. 2002, p. 485.

MAGGI-GERMAIN (N), « La réforme de la fonction publique : chronique d'une mort annoncée ? », Dr. soc. 2019 p. 992.

MAGGI-GERMAIN (N), « Existe-t-il un droit commun du travail ? » Dr. soc. 2019, p. 1034.

MAGNAVAL (O), BRIERE (M), « Le dialogue social redessiné par la loi de transformation de la fonction publique », JCP A, 14 oct. 2019, Etude, 2273, n° 41, p. 15-20.

MAGNAVAL (O), BRIERE (M), « Le dialogue social redessiné par la loi de transformation de la fonction publique », JCP S, 12 nov. 2019, 1316.

MAGNAVAL (O), BRIERE (M), « La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique revisite largement les dispositions statutaires pour les employeurs et agents publics des trois versants (1re partie) », JCP A, n° 35, 2 Septembre 2019, act. 531.

MAHIEDDINE(S.), « Action juridique CFTD », dossier spéc. n° 160, mai 2003, p. 17.

MAIZY (M.-B.), CHOPIN (M.), « La loi du 9 juillet 2010 et l'ordonnance de protection : une réponse adaptée aux violences intrafamiliales ? », AJ fam. 2010. 514, dossier Violences conjugales.

MALABAT (V), « À la recherche du sens du droit pénal du harcèlement », Dr. soc. 2003, p. 491.

MALLET (L.), « Décentralisation et gouvernance régionale, Pouvoirs locaux », 2006, n° 70, p. 167.

MALLOL (F), « Harcèlement sexuel et protection fonctionnelle », AJFP 2018 p. 342.

MALLOL (F), « Les sanctions disciplinaires déguisées en droit de la fonction publique », AJDA 2011 p. 1656.

MALVERTI (C), BEAUFILS (C), "Le référé en liberté », AJDA 2020. 1154.

MANAGA (F), « La grande innovation : le comité social et économique », JA 2018, n°575, p. 18.

MARC (E), « Dialogue social : une réforme en deux temps », AJFP 2019. 254.

MARC (E), « La fin non assumée de la garantie de l'emploi des fonctionnaires et/ou l'émergence d'un droit individuel à la reconversion professionnelle », AJDA 2011. 162.

MARC (E), « Une protection accrue de la santé et de la sécurité de « l'homme au travail » dans la fonction publique », AJDA 2011. 2284.

MARC (E), STRUILLOU (Y), « La loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique : une mutation inachevée du système de relations professionnelles », Dr. adm. n° 11, nov. 2010 p. 7.

MARC (E), STRUILLOU (Y), « La réforme des institutions participatives dans la fonction publique de l'Etat », AJDA 2011. 1015.

MARC (E), STRUILLOU (Y), « Droit du travail et droit de la fonction publique : des influences réciproques à l'émergence d'un droit de l'activité professionnelle », RFDA 2010. 1169.

MARCOVICI (E), « Les spécificités de la répression du harcèlement sexuel dans la fonction publique », AJFP 2011 p.212.

MARCOVICI (E), « Les insuffisances de la répression du harcèlement sexuel dans la fonction publique », AJFP 2011. 338.

MARECHAL (J.-Y), « Harcèlement sexuel : nouvelle définition et nouvelles malfaçons », JCP G 2012, act. 953.

MARGUÉNAUD (J.-P), « Le barème d'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sauvé dans la confusion des sources européennes du droit social », Rev. trav. 2019. 693.

MARGUÉNAUD (J.-P), MOULY (J), « La protection européenne des salariés lanceurs d'alerte par la Cour de cassation : un troublant exemple d'improvisation », D. 2016 p.1740.

MARGUERITE (S), (M), « Le comité social et économique : attributions », JCP E, 26 Oct.2017, 1587.

MARIANI-BENIGNI (I), « L'« exception de risque accepté » dans le contentieux administratif de la responsabilité », RD publ. 1997. 841.

MARTY (J.-P.), « Les délits matériels », Rev. sc. crim. 82, p. 41.

MARTINET (A.) [rapp. de], « Harcèlement moral et contrôle de la Cour de cassation », SSL 29 sept. 2008, n° 1368, p. 12.

MARTINEZ (J), « Santé et sécurité au travail – Les mouvements d'extension du droit de la santé au travail », JCP S n°16-17 14 avr. 2009, 1170.

MASSE-DESSEN (H), ADAM (P), « Le harcèlement : périls et vertus d'une prohibition », Rev. trav. 2006. 8.

MATHIEU (C), « La place de la présomption d'innocence en droit disciplinaire », RDT 2018. 278.

MATHIEU (B.), « La dignité de la personne humaine : quel droit ? Quel titulaire ? », D. 1996. 285.

MATHIEU (C), TERRYN (F), « Le statut du lanceur d'alerte en quête de cohérence », RDT 2016 p. 159.

MAUGÜÉ (Ch.), TOUVET (L.), « Chron. générale de jurisprudence administrative française », AJDA 1994, p. 374.

MAYAUD (Y), « Dénonciation calomnieuse », Rep. pen. avr. 2019.

MAYAUD (Y), « Violences volontaires – L'action violente », Rep. pen. juill. 2019.

MAYAUD (Y), « Du concept de dignité appliqué aux conditions de travail et d'hébergement », RSC 1998, p. 541.

MAYAUD (Y), « La notion d'activité délégable et le juge pénal », RLCT févr. 2014, n° 98, p. 60.

MAYAUD (Y), « Dénonciation calomnieuse : retouches sur la présomption de fausseté du fait dénoncé », RCS.2011. p.93.

MAYAUD (Y), « Du harcèlement sexuel à l'agression sexuelle, ou des enjeux d'une requalification », RSC 2015. 855.

MAZZA (C), « Le nouveau régime de la protection fonctionnelle », article, Village de la justice, 3 juin 2016.

MAZEAUD (A.), « Harcèlement entre salariés : rapport de la loi de modernisation », Dr. soc. 2002, p. 321.

MÉANO (A.-L), ASCENSI (L), DE LAMARZELLE (A.-S), FOUQUET (M), CARBONARO (C), « Chronique de jurisprudence de la Cour de cassation », D. 2020. 567.

MÉGRET (S), « La dénonciation, à tort, de faits de harcèlement sexuel justifie-t-elle une sanction disciplinaire ? », AJFP 2016. 177.

MÉGRET (G), « Harcèlement moral : l'autonomie (relative ?) de l'obligation de prévention des risques psychosociaux », Gaz. Pal. 17 mars 2020, n° 376a7, p. 70.

MEIFFRET-DELSANTO (K), « L'adaptation de la répression des fraudes aux prestations, AJ pénal 2016. 363.

MEKKHANTAR (J), « La lutte contre les discriminations en matière d'accès aux emplois publics », AJFP 2011. 146.

MEKKHANTAR (J), « Le devoir de résistance du fonctionnaire depuis 1946 », AJDA 2004. 1681.

MEKKI (M), « Blockchain et métiers du droit en questions », Dalloz IP/IT 2020 p. 87.

MELLERAY (F), « La loi du 6 août 2019 fera-t-elle date ? », AJDA 2019. 2372

MELLERAY (F), « La loi relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique : Première étape d'une réforme profonde », AJDA 2010. 2045.

MELLERAY (F), « Fonction publique et service public : le cas de France Télécom », AJDA, 2003, p. 2078.

MELLERAY (F), « De l'erreur manifeste d'appréciation au contrôle entier dans le contentieux de la répression disciplinaire », JCP Adm., n° 10-11, 9 mars 2015, 2076.

MELLERAY (F), « L'impossible codification de l'obligation de réserve des fonctionnaires ? », AJDA 2013. 1593.

MELLERAY (F), « De la modernisation des droits et obligations des fonctionnaires », AJDA 2016. 1439.

MERCATS-BRUNS (M), « Les différentes figures de la discrimination au travail : quelle cohérence ? », RDT. 2020 p. 25.

MESA (R), « Le manque de pertinence du régime répressif du harcèlement moral au travail », Rev. trav. 2019. 87.

MESA (R), « La retouche du régime des abus sexuels par la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes : tout ça pour ça ! », RJPF oct. 2018, p. 39.

MESA (R), « La responsabilité pénale de l'employeur du chef d'un délit non-intentionnel », Juris tourisme 2021, n°237, p.28 ;

MESA (R), « La condamnation pour homicide involontaire de l'employeur du pilote non-qualifié auteur d'un accident mortel », JS Lamy, 16 oct. 2020, p. 4.

MEYER (F), KESSLER (F), « Les mesures d'hygiène et de sécurité à l'épreuve du droit communautaire ; à propos de la transcription de la directive CEE 89-391 relative à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs », Dr. Ouv. 1992, p. 161.

MEYER (F), SCHUMAN (R), « Un retour remarqué : la faute inexcusable du salarié en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles », Dr. Ouv. Mai 2003. p. 173.

MICHALLETZ (M), « Pour une approche objective de la charge de travail », JCP S n° 49, 11 déc.. 2018, 1395.

MICHAUD (S), GUESDES DA COSTA (S), « Absence de BDES : quel impact sur les délais préfix de consultation du comité d'entreprise ? » JCP S 22 mai 2018, 1167. n°20.

MIGNON (M.), « La socialisation du risque », D. 1947. Chron. 37.

MILANO (L.), EXPERT-FOULQUIER (C.), « Fonction publique et Convention européenne des droits de l'homme », fasc. 743, J-Cl. Coll. Terr., avr. 2020.

MINÉ (M), « L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur se cumule avec la responsabilité civile du salarié », D. 2006 p. 2831.

MINÉ (M), « Salarié protégé – Résiliation judiciaire du contrat de travail et compétence du juge prud'homal consécutivement à un harcèlement », JCP G 21 sept. 2005, 10125.

MINÉ (M), SARAMITO (F.), « Le harcèlement sexuel », Dr. ouvrier 1997. 48, spéc. p. 53.

MINET-LETALLE (C), « La médiation intra-entreprise - - L'exemple des conflits de travail », CDE, n° 3, Mai 2016, dossier 19.

MINET-LETALLE (C), « Le harcèlement moral – Les mots du juge contre les maux du travail », Tourisme et droit 2008, n°101, p. 32.

MINET-LETALLE (C), « La responsabilité civile de l'employeur en cas d'accident du travail, d'accident de trajet et de maladie professionnelle », JT 2021, n°237, p. 23.

MISTRETTA (P), Répertoire de droit pénal et de procédure pénale – Harcèlement, Dalloz, Mai 2019.

MOIZARD (N), « Un retour en grâce des médiateurs ? », Dr. soc. 2002. 325.

MOLINS (F), Action publique – Mise en mouvement et exercice de l'action publique, Rép. pen. avr. 2020.

MONIOLLE (C), Fonction publique territoriale : organes consultatifs, Encyclopédie des collectivités locales, Chap. 5, Dalloz, Juill. 2018- mars 2020

MONIOLLE (C), Agents publics territoriaux : santé et sécurité au travail, Encyclopédie des collectivités locales, Chap. 3, Dalloz, Mai 2019.

MONIOLLE (C), « L'évolution du statut des contractuels », Dr. soc. 2019. 1000.

MONIOLLE (C), « Faut-il conserver la règle du forfait de pension en cas d'accident de service ? », AJDA 2002, p. 956.

MONTEILLET (V), « Caractérisation du délit de harcèlement sexuel dans la relation de travail : quid de l'élément moral de l'infraction ? », RLDA 2016, n° 113.

MONTEIRO (E), « Le concept de harcèlement moral dans le code pénal et le code du travail », RSC 2003. 277.

MORAND (M), « L'"abrogation" communautaire du régime d'équivalence ou le dernier épisode du feuilleton ? », SSL, 12 déc. 2005, n° 1240

MORANGE (J), « La notion de situation illégitime dans le contentieux de la responsabilité administrative », D. 1953. Chron. 27.

MOREAU (M-A), « Pour une politique de santé dans l'entreprise », Dr. soc. sept./oct. 2002, p. 817.

MOREAU (M-A), « L'obligation générale de préserver la santé des travailleurs », D. soc. 2013. 410.

MOREAU (M-A), « À propos de l'abus d'autorité en matière sexuelle », Dr. soc. 1993. 115.

MOREAU (P), « La protection fonctionnelle des agents publics : un édifice inachevé », AJFP 1999 p. 23.

MOREAU (D.), « Autonomiser le statut des juges administratifs pour mieux garantir leur indépendance », RFDA 2017.5.

MOREAU (P), CAZIN (B.), « La protection fonctionnelle des agents publics : un édifice inachevé », AJFP 1999. p. 23.

MOREAU (P), CAZIN (B), Contentieux de la fonction publique, D. professionnels, Pratique du contentieux administratif, Dossier 500, déc. 2019.

MORIEUX (L), « Social - Licenciement - Barèmes d'indemnisation : la division des conseils de prud'hommes », JA 2019, n°597, p. 39

MORIN (C), « Les modes alternatifs de négociation, Dr. soc. 2019. 409.

MORIN (J), « Changer le régime d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles ? », RDSS 2018. 633.

MORIN-GALVIN (A), « Harcèlement moral : une qualification variable selon la matérialité des éléments de fait rapportés par le salarié et la réactivité de l'employeur », Cah. soc. oct. 2017, n°300 p. 457.

MORVAN (P), « *Securitas omnia corrumpit* ou le principe selon lequel il incombe à l'employeur de protéger la sécurité et la santé des travailleurs », Dr. soc.2007.674.

MORVAN (P), « Appréciation du harcèlement moral [Cass. soc., 23 nov. 2005] », JCP S 2006, 1133.

MORVAN (P), « La salade des ruptures conventionnelles », Dr. soc. 2018. 26.

MORVAN (P), « Le « déflocage » de la faute inexcusable. L'obligation de sécurité dans le contrat de travail », RJS 6/02, p. 495.

MOULY (J), « Résiliation conventionnelle, harcèlement moral et vice de violence : l'exclusivisme du droit commun », Dr. soc. 2019. 268.

MOULY (J), « La nouvelle jurisprudence sur la prise d'acte à l'épreuve du harcèlement moral ou sexuel », Dr. soc. 2015. 384.

MOULY (J), « Le licenciement d'un salarié protégé fondé sur une inaptitude physique consécutive à un harcèlement - Une « cause » à revoir », Dr. soc. 2014. 129.

MOULY (J), « Une nouvelle création prétorienne à la charge de l'employeur : l'obligation de protection juridique du salarié », D. 2007, p. 695.

MOULY (J), « Quelle faute pour la responsabilité civile du salarié ? », D. 2006. Chron. 2756.

MOULY (J), « La prise d'acte : un mode de rupture à préserver », Dr. soc. 2014. 821.

MOULY (J), « Une nouvelle condamnation du plafonnement des indemnités prud'homales par le CEDS », Dr. soc. 2020. 533.

MOULY (J), « La réactivation de la théorie du licenciement abusif », Dr. soc. 2018. 824.

MOULY (J), « L'article 24 de la Charte sociale européenne sur le droit des salariés à ne pas être licencié sans motif valable est d'effet direct », Dr. soc. 2014. 474.

MOULY (J), « Le plafonnement des indemnités de licenciement injustifié devant le Comité européen des droits sociaux », Dr. soc. 2017. 745.

MOULY (J), « Les présomptions de dommage en droit du travail, abandon ou simple reflux ? », RJS 2016. 491.

MOULY (J), « L'abandon de la théorie du dommage nécessaire : l'« exception » du licenciement sans cause réelle et sérieuse », Dr. soc. 2017. 1074.

MOULY (J), SAVATIER (J), « Droit disciplinaire », Rép. Droit trav. oct. 2020.

MOUNIER-BERTAIL (B), PETTEX-SABAROT (J) « Les heures d'équivalence : épisode III », JCP S 24 janv. 2006 n° 4, étude n° 1065, p. 17.

MRAOUAHI (S), « Le CSE, nouveau visage de la représentation du personnel », JT 2018, n°208, p. 21.

MUCCHIELLI (J), « France Télécom : « Le harcèlement moral au travail peut être aussi un phénomène collectif » », Dalloz actualité, 20 déc. 2019.

MUCCHIELLI (J), « 22 000 suppressions d'emplois, « une fois annoncé publiquement, c'est une cible » », Dalloz actualité, 7 mai 2019.

MUCCHIELLI (J), « Procès France Télécom : « Je ferai les départs d'une façon ou d'une autre » », Dalloz actualité, 21 mai 2019.

MUCCHIELLI (J), « Procès France Télécom : « Le désarroi de voir s'effondrer un édifice que l'on a contribué à bâtir » », Dalloz actualité, 23 mai 2019.

MUCCHIELLI (J), « Procès France Télécom : « Comment ont-ils pu mettre en place une telle politique de la terreur ? » », Dalloz actualité, 23 mai 2019.

MUCCHIELLI (J), « Louis-Pierre Wenès : « Je ne suis pas d'accord avec le mot souffrance » », Dalloz actualité, 7 juin 2019.

MUCCHIELLI (J), « Procès France Télécom : « Une souffrance rarement atteinte » », Dalloz actualité, 12 juin 2019.

MUCCHIELLI (J), « Didier Lombard : « Il y a quand même un mort dans ce dossier » », Dalloz actualité, 14 juin 2019.

MUCCHIELLI (J), « Procès France Télécom : « Les risques psychosociaux, c'était un concept nouveau » », Dalloz actualité, 19 juin 2019.

MUCCHIELLI (J), « France Télécom : « La mort de mon père, c'est la réussite de leur objectif » », Dalloz actualité, 28 juin 2019.

MUCCHIELLI (J), « France Télécom : « Est-ce que moi, tout seul, je suis capable de tout ça ? » », Dalloz actualité, 2 juillet 2019.

MUCCHIELLI (J), « France Télécom : « Mais pourquoi choisir de mourir sur son lieu de travail ? » », Dalloz actualité, 5 juillet 2019.

N

NAZET ALLOUCHE ((D), « Droits sociaux – Conditions de travail », Rép. droiteur., mars 2020.

NEISS (PH), « Le droit de retrait en cas de danger pour la santé mentale », Riséo (revue en ligne Risques études et observations), 2012, n° 1, p. 104.

NIEL (S), « Prévention et gestion du harcèlement sexuel au travail », CRDRH, n° 249, p. 2.

NICOT (E), THEURET (J), « Focus sur... les dispositions relatives au droit de grève dans la loi Transformation de la fonction publique », AJCT 2020, p. 26.

NIQUEGE (S), « L'approfondissement des droits statutaires depuis la loi « Déontologie » du 20 avril 2016 », RFDA 2018 p.419.

NIQUEGE (S),« La qualité de lanceur d'alerte peut être reconnue même en cas de divulgation publique directe », AJFP 2019 p.292.

NIQUEGE (S),« Les nouveaux habits du dialogue social »,RFDA 2020. 276.

NIVARD (C), « L'invocabilité des conventions internationales du travail devant les hautes juridictions françaises », Rev. trav. 2019. 808.

NOËL (J), « Les évolutions récentes de la protection fonctionnelle », RDP 2019.349.

NOURY (A), « Médecine du travail et médecine d'aptitude : des fonctions incompatibles », JCP S n° 41, 10 Oct. 2006, 1792.

NUTTE (A.), « La loi du 6 décembre 1976, élément d'une nouvelle politique de prévention », Dr. soc. 1977, n° spéc, p. 2.

O

ODOUL-ASOREY (I), « Comité social et économique : nouvelles dispositions », Rev. trav. 2018. 142.

OLSON (T), « Régimes législatifs spéciaux d'indemnisation relevant de la juridiction administrative », Rep. resp. puiss. pub. Janv. 2019.

P

PACTEAU (B), Preuve – Maîtrise de l'administration de la preuve par le juge, Rép. cont. adm. Janv. 2016.

PAGNERRE (Y), « Harcèlement, alerte et diffamation : enfin l'harmonie ? », D.2016 p.2447.

PAGNERRE (Y), « Harcèlement entre salariés et responsabilité sans faute de l'employeur », JCP S n° 50, 13 dec. 2011, 1565.

PAGNERRE (Y), « Contrôle par un service interne de l'activité du salarié », JCP E 2014, 1663.

PAGNERRE (Y), JEANSEN (E), « La détermination des établissements distincts dans la tourmente de la réforme », Rev. trav. 2018. 358.

PANSIER (F-J), « De l'obligation pour le juge de ne pas dénaturer », CSBP nov. 2011, n°235, p. 285.

PASQUIER (T), « Le préjudice à la croisée des chemins », Rev. trav. 2015. 741.

PATIN (M), « Vers un principe général de concours du CHSCT au comité d'entreprise », JCP S n° 24, 11 Juin 2013, 1246.

PAULIN (J.-F), « La montée en puissance des CHSCT », JA 2015, n°512, p.30.

PAULIN (J.-F), « Les libertés dans l'entreprise », JA 2014, n°498, p.19.

PAULIN (J.-F), « P.... comme - Prévention des risques professionnels », JA 2020, n°619, p.50.

PAULIN (J.-F), « L'embellie de l'infraction pénale désimmunisante », RRJ 2006, I.

PEANO (M.-A), « L'incompatibilité entre les qualités de gardien et de préposé », D. 1991. Chron. 51.

PÉCAUT-RIVOLIER (L), MERCAT-BRUNS (M), « Le droit français est-il suffisamment équipé en matière de lutte contre les discriminations systémiques ? », Rev. trav. 2020. 373.

PÊCHEUR (B.), *La fonction publique : entre le « bing bang » et le statu quo ? Pouvoirs 2006/2 n° 117, pages 93 à 105 p. 93,*

PELLETIER (F), MARINIER (S), « D'une médecine de l'aptitude à la médecine de prévention des risques professionnels », JCP S, n° 29, 17 Juill. 2012, 1314.

PELLETIER (F), SAUVEGRAIN (I.), « Le stress au travail : comment négocier un accord d'entreprise ? », JCP S 2008, 1611.

PELLISIER (M), « De la procédure d'alerte pour danger grave et imminent au signalement d'un trouble pour la santé ou la sécurité », JCP S, n° 48, 24 nov. 2015, 1427.

PELLISIER (M), « L'interprétation jurisprudentielle du droit disciplinaire », Juri-soc. 1987, n° 10, p. 47.

PERRIER (J.-B), Faits Justificatifs – Lanceur d'Alerte, J.-Cl. P. Fasc. 20, sept. 2019.

PERROCHEAU (Y.), « Les fluctuations du principe de loyauté dans la recherche des preuves », LPA 2002, no 99, p. 6.

PERROT (R), « Cassation administrative et contentieux de la responsabilité : bilan de l'étendue du contrôle du Conseil d'État sur les juges du fond. », Tribune du droit public 1999. 263.

PETIT (F), « Les mutations de la représentation des personnels – du comité social et économique au conseil d'entreprise », Rev. sociétés 2020. 7.

PETIT (F), « Négociation et CSE - Introduction », Dr. soc. 2019, p. 372.

PETIT (F), « Responsabilité civile de l'employeur pour violation de son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés [Cass. soc., 21 juin 2006] », JCP G 2006, 10166.

PETIT (F), « Constitution et droit social, l'application de la constitution par le juge prud'homal », PUF, « Revue française de droit constitutionnel » 2012/1 n° 89, pages 175 à 210.

PICARD (E), « Fixation de l'indemnité – Compensation de l'indemnité », Rép. resp. puiss. pub. oct. 2015.

PHILIP (L), « Harcèlement - Panorama - Pratique », Droit pénal n° 6, juin 2018, 1.

PIGNARRE (G), « L'obligation de sécurité patronale entre incertitudes et nécessité », RDT 2006. 150.

PIGNARRE (G), « Préjudice d'anxiété, cumul (ou non-cumul) d'avantages, la chambre sociale rappelle opportunément l'état du droit positif », Rev. trav. 2020. 60.

PIGNARRE (G), « Contrat de travail : exécution », Rep. trav. avr. 2020.

PIGNARRE (G), PIGNARRE (L-F), « La prévention : pierre angulaire ou/et maillon faible de l'obligation de santé et sécurité au travail de l'employeur ? », RDT, 2016, p. 151.

PIN (X.), « Le centenaire de l'arrêt Laurent-Atthalin », D. 2007. Point de vue 1025.

PIN (X.), « Qualification en concours, faux et escroquerie, concours réel ou cumul idéal ? », RSC 2020.922.

PINET (M.), « La déontologie, présentation générale, Cahiers de la Fonction publique », La déontologie, avril 1999, n° 178, pp. 2-6.

PLACE (S), « Risques psycho-social : une communication sous contrainte, un management de la réputation à appréhender », AJ Pénal 2010.536.

PLANCHET (P.), « Harcèlement moral : la position courageuse et nécessaire du Conseil d'Etat », AJDA 2007. 428.

PLANQUE (J.-C.), « Ne créez pas le délit d'outrage sexiste !3, JCP 2017. 1314.

PLANTEY (A.), « La preuve devant le juge administratif », JCP., 1986. I. 3245, n°3.

PLOUVIN (J.-Y.), « Du possible déclin de la notion de mesure d'ordre intérieur », Rev. adm. 1979. 49.

POCHET (P), « La résiliation judiciaire du contrat de travail à l'initiative du salarié », JCP S, n° 48, 28 nov. 2006, 1942.

POIROT-MAZÈRES (I), « La notion de préjudice en droit administratif français », RD publ. 1997. 519.

POILOT- ROCABOY (G) *Le processus de harcèlement professionnel*. La Revue Française de Gestion, 2000,pp. 31-51.

POLLET-PANOUSSIS (D), « La procédure interne de recueil des alertes dans les administrations », AJDA 2019 p.2168.

POLLMANN (C), « L'étendue du contrôle de cassation du Conseil d'État en matière de responsabilité extracontractuelle des personnes publiques », RD publ. 1996. 1653.

PONCET (S.), « Les conditions de désignation d'un expert par le CHSCT (2e partie) », JS Lamy 2011, n° 301, p. 4.

PONTIER (J.-M), « L'intérêt général existe-t-il encore ? », D.1998.327.

PORCHY-SIMON (S), « La portée de l'immunité civile du préposé à la lumière des recours entre assureurs », D. 2007. 2908.

PORCHY-SIMON (S), « L'indemnisation des préjudices des victimes de faute inexcusable à la suite de la décision du Conseil constitutionnel du 18 juin 2010 : réelle avancée ou espoir déçu ? », D. 2011. 459.

PORTA (J), LOCKIEC (P), « Droit du travail », D. 2015. 829.

POUILLAUDE (H.-B), « Rhapsodie sur un harcèlement » AJDA 2016. 1991.

POULET-GIBOT LECLERC (N.), *La contractualisation des relations entre les personnes publiques*, RFDA 1999. 551

POUJADE (B), « Les élus locaux et le juge pénal », AJDA 2016 p.604.

POUJADE (B), MEYER (B.), « Les fonctionnaires territoriaux face au juge pénal », éd. Gazette des communes, 1999.

PRADA BORDENAVE (E), AUREAU (T), Le droit d'alerte : signaler, traiter, protéger - . - Présentation de l'étude adoptée par l'Assemblée générale plénière du Conseil d'État le 25 février 2016, Droit Administratif n° 12, dec. 2016, étude 16.

PRALUS-DUPUY (J), « La répression disciplinaire de l'infraction pénale », RSC 1992. 229.

PRALUS-DUPUY (J), « Les tendances contemporaines de la répression disciplinaire », RSC 2000. 545.

PRÉTOT (X.), « Sécurité sociale. Accidents du travail et maladies professionnelles. Faute Inexcusable de l'employeur. Faute inexcusable de la victime ». D. soc. 2005, p. 1067.

PRÉTOT (X.), « La nouvelle définition de la faute inexcusable de l'employeur : une jurisprudence contra legem ? », D. 2002, p. 2696.

PRIEUR (S), « Responsabilité civile de l'employeur en cas de harcèlement moral entre salariés », JCP E n° 42, 19 Octobre 2006, 2513.

PRINGAULT (S), « Le droit positif à la recherche du point d'équilibre entre obligation de réserve et devoir de dénonciation du harcèlement moral », AJFP 2012 p. 202.

PUIGELIER (C.), « L'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés », JCP E n° 42, 18 Oct. 2001, p. 1679.

PULL (B.), « Les fautes du préposé : s'inspirer des solutions du droit administratif ? », JCP 1996, I, n° 3939.

PUPPO (A), « Harcèlement moral et fonction publique : spécificités », AJFP 2002 p. 42.

PUPPO (A), La lutte contre le harcèlement moral dans la fonction publique : soumission ou dignité ? AJFP 2002 p. 36

Q

QUETANT (G.-P), « La procédure de médiation à la suite d'un harcèlement moral : sa portée vis-à-vis du juge prud'homal », JS Lamy 20 oct. 2005, n°176-4.

QUINLAN (M.), « Organisational restructuring/downsizing, OHS regulation and worker health and wellbeing International », Journal of Law and Psychiatry, 30, 2007. 385-399.

QUINTON-FANTONI (S), CARON (M), « Santé au travail : l'influence du secteur privé sur la fonction publique territoriale », RDSS 2013. 83.

R

RABBÉ (L.), « Les méthodes de gestion et le harcèlement moral en droit du travail (deuxième partie) », JSL, N° 347, 11 juillet 2013.

RABBÉ (L.), « Les méthodes de gestion et le harcèlement moral en droit du travail », JSL, N° 347, 11 juillet 2013.

RADÉ (C), Droit à réparation. – Responsabilité du fait d'autrui. – Principe général, J.-Cl. Civ., Code, Art. 1240 à 1245-17, fasc. 140, 29 janv. 2020.

RADÉ (C), « Le salarié attribuant son état de santé aux mauvaises conditions de travail ne peut agir que sur le terrain de la responsabilité contractuelle », D. 1995. 440.

RADÉ (C), « Harcèlement moral et responsabilité au sein de l'entreprise : l'obscur éclaircissement », Dr. Soc. 2006. p 826.

RADÉ (C), « Harcèlement. Obligation de sécurité de résultat. Obligation de prévention », Dr. Soc. 2010. 472.

RADÉ (C), « La Chambre sociale de la Cour de cassation et le harcèlement : retour à l'envoyeur ! », Lexbase hebdo, éd. soc, Lettre juridique n° 660, 23 juin 2016.

RADÉ (C), « Pot-pourri autour de la prise d'acte », [Le point sur...], Lexbase hebdo, éd. soc, n°711 du 14 sept. 2017.

RADÉ (C), « Rapport annuel de la Cour de cassation pour l'année 2016 : négociation collective, discriminations et harcèlements, droit syndical et IRP » [Focus], Lexbase hebdo, éd. soc, n°709 du 31 août 2017.

RADÉ (C), « Il faut sauver la jurisprudence Costedoat ! », RCA 2002. Chron. 13.

RADÉ (C), « Le motif contaminant », Lexbase Hebdo, éd. soc., 2016, n° 644.

RADÉ (C), « Le Conseil d'État et le licenciement du salarié protégé inapte : l'art de la contorsion », Dr. soc. 2016. 785.

RADÉ (C), « Préjudices et indemnisation : à la croisée des disciplines (Heurs et malheurs du principe de réparation intégrale en droit du travail) », Dr. ouvrier 2015, n° 805, n° spéc. Préjudices et indemnisation en droit social, p. 441.

RADÉ (C), « De l'obligation de sécurité de résultat à la garantie des risques professionnels », Lexbase hebdo, éd. soc., 6 juin 2013.

RADÉ (C), « Le harcèlement au Palais Royal », Dr. soc. mars 2007 p. 285.

RADÉ (C), « La chambre sociale de la Cour de Cassation et le harcèlement : retour à l'envoyeur ! », Lexbase hebdo, ed. soc, Lettre juridique n°660, 23 juin 2016.

RADÉ (C), « Réintégration du salarié et réparation du préjudice salarial : la jurisprudence retient une solution réaliste », Lexbase, éd. soc., n° 79, 2003.

RAGIMBEAU (L), « Pour un développement de l'action de groupe en droit administratif », RDP 2019, p. 1439.

RAJOT (B), « Indemnisation résultant du préjudice de harcèlement moral : sa preuve pèse-t-elle sur le salarié victime », RCAn°2, fev. 2012, alerte 3.

RASSAT (M.-L.), « Harcèlement de rue. De la création d'un « outrage sexiste et sexuel » », Dr. pénal 2018. Étude 7.

RASSAT (M.-L.), Agressions sexuelles. – Viol. – Autres agressions sexuelles. – Exhibition sexuelle. – Harcèlement sexuel, J.-Cl. Pen. Code Art. 222-22 à 222-33-1, fasc. 20, fév.. 2020.

RAY (J-E), « Des conditions de travail aux conditions de vie dans l'entreprise », Dr. soc. 2015. 100.

RAY (J-E), « Qualité de vie(s) et travail de demain, » Dr. soc. 2015. 147.

RAY (J-E), « Le harcèlement moral sous l'œil des juges », Liaisons soc. 12 mai 2000, bref n°12.

RAY (J-E), « Une relégitimation nécessaire de la (vraie) prise d'acte », Dr. soc. 2014. 397.

RAY (J-E), « La mise à pied conservatoire avant licenciement », Dr. soc. 1989. 287.

RAY (J-E), « Harcèlements immoraux », Liaisons sociales Magazine, mai 2002, p. 56.

REDON (J), GALLY (A), « Mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail », JCP S, 26 Juin 2018, 1216.

RENAUD (S), « Le pouvoir disciplinaire de l'employeur - La sanction disciplinaire : notion et évolutions », Cah. soc. déc. 2014, n° 114y3, p. 723.

REVEL (F.-J), « Harcèlement sexuel : Qui ne dit mot... ne consent pas forcément ! », AJDA 2018. 990.

RICHARD (J.), « Quelles perspectives pour la fonction publique de l'Etat en France ? », Pouvoirs 2006/2 n° 117, p. 137.

RIEG (A.), « Contrats et obligations », J.-Cl. Civ. art. 1134 et 1135, fasc. 11, nos 89 à 104.

RIOCHE (S), « La mise en place du référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel ou les agissements sexistes », JCP S n° 10, 10 Mars 2020, 1061.

RIOUX (M), « La reconnaissance de la maladie professionnelle par l'accident de service », AJFP 2018 p. 285.

RIPERT (G.), « Le prix de la douleur », D. 1948. Chron. 1.

RITLENG (D.), « L'arrêt Perreux ou la fin de l'exception française », RTDEur. 2010 p. 223.

RIVES-LANGE (M.-T.), « Contribution à l'étude de la responsabilité des maîtres et commettants », JCP 1970, I, 2309.

RIVERO (J), « Sur l'obligation de réserve », AJDA 1977. 582.

ROBERT (M.), « Protéger les internautes. Rapport sur la cybercriminalité », févr. 2014, p. 13.

ROETS (D), « L'inquiétante métamorphose du délit de harcèlement sexuel », D. 2002, p. 2059.

ROGER-LACAN (C), « Quand l'opposition au détachement d'un magistrat, fondée sur le bon fonctionnement du service public, cache une discrimination », AJDA 2011. 901.

ROGEZ (P.), GALVAN (A.), *Les risques psychosociaux liés aux restructurations : une prise en compte indispensable*, Les Cahiers du DRH, N° 228-229, 1er fév. 2016.

ROLIN (F.), « Le harcèlement moral au risque du droit administratif », AJDA 2002, p. 733.

ROLLAND (C), « Création de l'Agence française anticorruption par la loi « Sapin 2 » : quels moyens pour quelle action ? », AJCT 2017, p. 124.

ROMBAUTS-CHABROL (T), « Loi « Sapin 2 » : évolution des droits de la domanialité et de la commande publiques », AJCT 2017, p. 138.

RONTCHEVSKY (N), « L'onde de choc des scandales financiers américains atteint l'Europe : l'effet extraterritorial du Sarbanes-Oxley du 30 juillet 2002 », RTD com. 2002. 700, n° 2.

RONZIER-JOLY (A), « La seconde vie de l'article L. 422-1-1 du Code du travail », JCP S, n° 36, 5 Septembre 2006, 1664.

ROQUES (A), « Précisions sur l'assimilation des infractions en matière de récidive légale », Dalloz actualité, 20 fév. 2020.

ROSA (F), « Une « obligation » de sanctionner ? », Cah. soc. déc. 2014, n° 114z8, p. 729.

ROUBAN (L), « La réforme de 2019 fait-elle émerger un nouveau modèle de fonction publique ? », Dr. Soc. 2010, p. 1024.

ROUQUET (P), « L'intérim dans la fonction publique territoriale : quelle place, quel régime juridique, quel avenir ? », AJCT 2016, p. 360.

ROUGIER (R.), « D'une application de la théorie du concours idéal à l'infraction qui forme soit la circonstance constitutive, soit la circonstance aggravante d'une autre infraction », Journal des parquets, 1905. I. 92, § 2.

ROUJOU DE BOUBÉE (G.), « Harcèlement sexuel, Valmont doit-il aller en prison ? », D.2012, p. 1344.

ROUJOU DE BOUBÉ (G), GARE (T), GINESTET (C), GOZZI (M.-H), MIRABAIL (S), TRICOIRE (E), Droit pénal, Dalloz 2017 p.2501.

ROULET (V), « Pour une mutation du règlement intérieur de l'entreprise » Gaz. Pal. 28 mai 2019, n° 353f0, p. 50.

ROUSPIDE-KATCHADOURIAN (M.-N), « Réparation des préjudices : quelles spécificités en droit du travail ? », Dr. soc. 2017. 892.

ROUSSEL (S), « Prévenir les risques psycho-sociaux en entreprise », AJ pénal 2010. 526.

ROUSSEL (S), « Le contrôle de proportionnalité dans la jurisprudence administrative », AJDA 2021. 780.

ROUX (E), « Loi « Déontologie » du 20 avril 2016 : les nouveaux impératifs déontologiques des fonctionnaires », AJCT 2016, p. 292.

ROUX (E), « Droits et obligations du représentant syndical : état des lieux », AJCT 2021. 8.

ROY-LOUSTAUNAU (C.), « Le harcèlement sexuel « à la française », Commentaire de la loi no 92-1179 du 2 novembre 1992 », JCP E 1993. 237, spéc. p. 18.

S

SAADA (R.), « Le CHSCT, acteur de la prévention », Dr. ouvrier 2003. 90.

SAAS (C.), « Harcèlement de rue ou le droit à être dans l'espace public », Gaz. Pal. 30 avr. 2018, n° 16, p. 81.

SACHS-DURAND (C), « Commentaire de l'accord européen du 26 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail Accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail, 26 avril 2007 », RDT 2007 p.525 ;

SAENKO (L), « L'inspecteur du travail est-il un lanceur d'alerte comme les autres ? », D. 2019. 105.

SAENKO (L), DETRAZ (S.), « La loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes : les femmes et les enfants d'abord ! », D. 2018. 2031.

SAINT-JOURS (Y.), « L'enjeu de la présomption d'imputabilité », D. 1995. 13.

SAINT-JOURS (Y), « Le remodelage de la faute inexcusable en matière d'accidents du travail », JCPE 1987, n° 14972.

SAINT-JOURS (Y), « Faute inexcusable de l'employeur : feu la théorie de la faute déterminante », D. 2003. 644

SAINT-JOURS (Y), « L'obligation de sécurité du salarié : prévention et responsabilité », Dr. ouvrier 2007. 560, spéc. p. 564.

SAINT-JOURS (Y), « La Cour de Cassation confirme en assemblée plénière, la refondation conceptuelle de la faute inexcusable », D. 2005, p. 2375.

SAINT-JOURS (Y), « La reconnaissance des maladies professionnelles depuis la loi du 27 janvier 1993 : une réforme en trompe-l'œil », D. 1994. Chron. 58.

SAINT-PAUL (C), « Droit à réparation. – Conditions de la responsabilité contractuelle. – Fait générateur. – Inexécution imputable au débiteur », J.-Cl. Civ., Code, Art. 1146 à 1155, fasc. 11-20, 11 nov. 2013.

SAINT-JAMES (V.), « Réflexions sur la dignité de l'être humain en tant que concept juridique du droit français », D. 1997. 61.

SEILLER (B), « Acte administratif : régime – Substance », Rép. Contentieux administratif, avr. 2020.

SALMON (M), DIDRICHE (O), « Focus sur... la rupture conventionnelle dans la fonction publique territoriale », AJCT 2020, p. 22.

SALOMON (R.) MARTINEL (A.), « Chronique de droit pénal social », Dr. soc. 2012. 724.

SALOMON (R), « Les fraudes liées au détachement transnational de travailleurs, AJ pénal 2016. 359.

SALOMON (R), « L'inspecteur du travail est-il un lanceur d'alerte comme les autres ? », D. 2019. 101.

SALOMON (R), « Chronique de droit pénal social », Dr. soc. 2018. 857.

SALON (S.), SAVIGNAC (J.-C), « La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et la fonction publique », AJDA 2002. 439.

SAMPOGNARO (R), « La fonction publique sous pression budgétaire », Dr. soc. 2019.1029.

SARGOS (P), « L'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat et l'exigence d'effectivité du droit », JCP. soc. n°14, 14 avr. 2006, 1278.

SARGOS (P), « L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité », JCP, 22 janv. 2003, n°4, doct.104.

SARGOS (P), « La saga séculaire de la faute inexcusable », D. 2011. 769.

SARGOS (P), « L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité », JCP, 22 janv. 2003, n°4, doct.104.

SARGOS (P), « L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité », JCP, 22 janv. 2003, n°4, doct.104.

SARGOS (P), « La saga séculaire de la faute inexcusable », D. 2011. 769.

SARGOS (P), PRETOT (X), « La nouvelle définition de la faute inexcusable de l'employeur : une jurisprudence contra legem ? » D. 2002, p. 2696.

SAUVET (J.-M), « Allocution introductive », JCP A n° 29, 23 Juillet 2018, 2212.

SAVATIER (J), « La résiliation judiciaire des contrats de travail des salariés non protégés », Dr. soc. 1979. 414.

SAVATIER (J), « Le licenciement pour des faits susceptibles d'incrimination pénale », Dr. soc. 1991. 626.

SAVATIER (J), « Le contrôle judiciaire du pouvoir disciplinaire de l'employeur depuis la loi du 4 août 1982 », Dr. soc. 1986. 501.

SAUZET (M), « De la responsabilité des patrons vis-à-vis des ouvriers dans les accidents industriels », Rev. crit, 1883, pp. 596-608.

SAYED HUSSEIN (A.), « L'impartialité objective du juge administratif des référés : un principe aux contours imprécis », RFDA 2021. 701.

SCHEID (M), MILET (L), « Le harcèlement moral devant les tribunaux », RPDS 2000, p. 201.

SCIBERRAS (J-C), « Temps de travail et qualité de vie au travail », Dr. soc.2015. 121.

SEGONDS (M), « Un an de droit pénal du travail », Droit pénal n° 11, nov. 2019, chron. 9.

SEGONDS (M), « Santé et sécurité au travail », Rep. pen., avr. 2018.

SEILLAN(H.), « L'obligation générale de sécurité du chef d'entreprise », Dalloz, 1981, pp. 17-18.

SÉNERS (F), ROUSSEL (F), « Préjudice réparable », Rép. resp. puiss. pub. juin 2020.

SERENO (S), « Les accords sur l'information-consultation du comité social et économique », Dr. soc. 2019. 402.

SERENO (S), « La lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi en quête de sens », Dr. soc. 2020. 409.

SERENO (S), « Le Défenseur des droits et les discriminations dans l'emploi : un bilan en demi-teinte ou quand la volonté ne suffit pas... », RDT 2019. 422.

SERLOOTEN (P.), « Les qualifications multiples », RSC 1973. 45, § 4.

SEUVIC (J-F.), « Chronique législative », Rev. sc. crim. 2002, p. 364.

SFOGGIA (S), « Les droits de la défense en matière de droit pénal social », AJ pénal 2016. 367.

SIBILEAU (J.-B.), DUEZ-GÜNDEL (C.), « Limites à la liberté d'expression d'un représentant syndical »,AJDA 2020. 1436.

SIGNORETTO (F), « Plaidoyer pour une évolution de la notion d'établissement distinct », Rev. trav. 2018. 352.

SINAY (H.), « Un tournant du droit du travail : les arrêts Perrier », D. 1974, Chron. 237 ;

SIWEK-POUYDESSEAU (J), « Les syndicats de la fonction publique et les réformes managériales depuis 2002 », Revue française d'administration publique 2009/4 (n° 132), pages 745 à 756.

SLIMANI (A), « Le suicide du fonctionnaire, entre acte volontaire et responsabilité de l'administration », AJFP 2014. 164.

SLAMA (S), « Le lanceur d'alerte, une nouvelle figure du droit public ? », AJDA 2014. 2229.

SOINNE (B.), « Le contenu du pouvoir normatif de l'employeur », Dr. soc. 1983. 509.

SORBARA (J.-G), « Fonctions publiques : preuve du harcèlement et comportement de la victime », JCP A n° 30-34, 25 Juillet 2011, act. 531.

SORDINO (M.-C), « Lanceur d'alerte et droit pénal : entre méfiance et protection ? », Revue des sociétés 2017 p.198.

SOUBIROUS (P), « La loi de transformation de la fonction publique : une étape franchie vers la privatisation de l'emploi public », Dr. soc. 2019. 1044.

SOULA (M.-C.), « La médecine du travail, acteur de prévention », Dr. ouvrier 2003. 100.

STAHL (J-H), « Les trois messages de l'arrêt Barel », AJDA 2014. 88.

STANSFELD (S.), CANDY (B.), « Psychosocial workenvironment and mental health-a meta-analyticreview, Scandinavian » Journal of Work and EnvironmentalHealth, 32(6), 2006. 443.

STRUILLOU (Y), « Le droit du travail, horizon indépassable du droit de la fonction publique ? AJDA 2011. 2399.

STRUILLOU (Y), « Droit du travail-droit public : des interactions aux effets paradoxaux », in 13 paradoxes du droit du travail, sous la direction de P. Waquet, supplément Sem. Soc. Lamy, n° 508 du 10 oct. 2011.

STRUILLOU (Y), « La valeur des accords collectifs conclus par l'Etat avec les organisations syndicales de fonctionnaires : des vertus potentielles d'un oxymoron juridique », L'ENA hors les murs, mai 2001, n° 411, p. 21.

T

TAILLEFAIT (A), « Fonctions publiques. – Régime général. – Définitions. Principes. Orientation », Fasc. 180, JCP A, 5 juillet 2016.

TAILLEFAIT (A), « Les agents non titulaires de droit public », Encycl. Dalloz coll. Loc., fasc. n° 10710, mars 2019.

TAILLEFAIT (A), « Transformer n'est pas bifurquer : à propos de la « loi Dussopt » », AJFP 2019. 314.

TAISNE (J.-J), DOUCHY-OUDOT (M), Risques, Rép. proc. civ., Avocat, fév.. 2020.

TAQUET (F), « La rupture conventionnelle dans la fonction publique... une équation à plusieurs inconnues », JCP A, 14 oct. 2019, Etude, 2277, n° 41, p. 32-34.

TAURAN (T), « La prise en charge des « syndrome » au titre du livre IV du Code de la sécurité sociale », JCP S 16 oct. 2018, 1324.

TELLIER-CAYROL (V), « Loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes », AJ pénal 2018. 400.

TELLIER-CAYROL (V), « Non à l'outrage sexiste », D. 2018. 425.

TELLIER-CAYROL (V), « Réflexions sur la contravention d'outrage sexiste. À propos de l'article 4 du projet de loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes », Dalloz actualité, Le droit en débats, 14 mai 2018.

TESTARD (C), « Peut-on se passer de l'intérêt du service ? » RDP 2020, p. 103

TESSON (F), « Les avancées de la protection fonctionnelle », JCP A 8 avril 2019.2087.

TESSON (F), « L'office du juge administratif renforcé sous l'influence du droit européen », JCP A n° 36, 7 sept. 2015, 2256.

TESSON (F), « La difficile identification de la maladie professionnelle psychique de l'agent public »,AJDA 2019. 1658.

TEYSSIE (B), « Santé et sécurité dans le droit du comité social et économique », JCP S n° 1, 9 Janv. 2018, 1001.

TEYSSIE (B), « Les modes de rupture du contrat de travail autres que le licenciement », SSL, supplément au n° 274, 19 août 1985, p. 64.

TEYSSIE (B),« L'alerte en matière de santé publique et d'environnement », JCP S n° 43, 20 oct. 2015, 1370.

TEYSSIE (B),« Hygiène, sécurité et conditions de travail, »JCP G 1984, I, 3129, n° 66 et n° 69.

TEYSSIE (B), « Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail. – Normes générales », J.-Cl. trav. fasc. 20-20, mars 2019.

TEYSSIE (B), « Union européenne. – Exécution des relations de travail »,J.-Cl. trav. Traité, fasc. 92-40, Juill. 2014.

TEYSSIE (B) (sous la dir.), CESARO (J.-F), DAUXERRE (L), DUCHANGE (G), JEANSEN (E), PAGNERRE (Y), « Droit du travail », Chronique, JCP E 8 déc. 2016, n°49. p. 1659.

TEYSSIE (B) (sous la dir.), CESARO (J.-F), DAUXERRE (L), DUCHANGE (G), JEANSEN (E), PAGNERRE (Y), « Droit du travail », Chronique, JCP E n° 39, 28 Sept. 2017, 1514.

TEYSSIE (B), ARNAUD MARTINON (J-F), « Du CHSCT à la commission santé et sécurité du comité d'entreprise » JCP S, 21 Juin 2011, 1291.

TEYSSIE (B), CESARO (J.-F), MARTINON (A), « Du CHSCT à la commission santé et sécurité du comité d'entreprise » JCP S n° 25, 21 Juin 2011, 1291.

THIERRY (J.-B), « L'employeur enquêteur : pression n'est pas séquestration », Rev. trav. 2018. 382.

TISSANDIER (H), « Principe de responsabilité de l'employeur et faute du salarié », JSL 22 mars 2016 n°406.

TISSOT (O), « Pour une analyse juridique du concept de « dignité » du salarié », Dr. soc. 1995, p. 972.

TOUFFAIT (C.), « Santé au travail : l'inévitable impact de la situation économique des entreprises sur l'exposition aux risques psychosociaux des salariés », Les Cahiers Lamy du CE, n° 151, 1^{er} sept. 2015.

TOUHARI (P), « Focus sur... les dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Regard critique et constructif », AJCT 2020 p. 12.

TOUHARI (P), « Déontologie, harcèlement : quelles réponses concrètes des collectivités territoriales pour prévenir les risques ? Retour d'expérience de la ville de Villeurbanne », AJCT 2019 p. 285.

TOURNAUX (S), « L'autonomie de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail », Dr. Soc. 2019. 552.

TOURNAUX (S), « Chronique d'actualité du régime juridique du contrat de travail », Dr. Soc. 2015. 206.

TOURNAUX (S), « Discrimination et harcèlement, [Jurisprudence] Le renforcement de la protection contre le harcèlement sexuel », Lexbase, 2017, Hebdo éd. Soc., n° 704.

TOURNAUX (S), CRISTAU (A), « Évaluations et qualité de vie au travail », Dr. Soc. 2015. 124.

TOURNIER (C.), « De l'impartialité objective et subjective », RRJ, n° 1. 2005, p. 247.

TOUZEIL-DIVINA (M), « « Travailleurs » ou « privatisation » des fonctions publiques ? », AJFP 2010. 228.

TRAVET (L), Harcèlement moral dans l'entreprise et responsabilité civile, JCP E n° 42, 19 Oct. 2006, act. 456.

V

VACHET (G), « Quelle responsabilité patronale pour quels préjudices en matière de risques professionnels ? », Dr. soc. 2017 p. 923.

VACHET (G), « L'obligation de sécurité de résultat : une notion séduisante, mais inappropriée », JCP S. 19 avr. 2016, 1136.

VACHET (G), « Maladies professionnelles – Indemnisation du salarié licencié pour inaptitude et faute inexcusable de l'employeur », JCP S n°27 4 juill. 2006, 1538.

VANDERMEEREN (R.), « Commentaire de la loi n° 2000-597 du 30 juin 2000 relative au référé devant les juridictions administratives », AJDA 2000. 706, spéc. p. 712.

VAN RAEPENBUSCH (S), « Le juge face au harcèlement moral dans le cadre du contentieux de la fonction publique européenne », Cah. dr. européen, Bruxelles, 2010, n° 1-2, p. 121.

VANULS (C), « Le règlement intérieur du comité social et économique » Dr. soc. 2019. 395.

VASSEUR-LAMBRY (F.), « La bonne foi dans les relations individuelles de travail », LPA 17 mars 2000, p. 4.

VATINET (R), « En marge des « affaires de l'amiante » : l'obligation de sécurité du salarié », Dr. Soc. 2002. 533.

VEIL (J), « jugement qui risque de paralyser toute décision en matière de relations humaines », SSL. 17 fév. 2020, n° 1895.

VENNIN (F.), « La contestation des sanctions disciplinaires par le salarié », Dr. soc. 1990. 769.

VERICEL (M), « Rôles et responsabilités respectifs du médecin du travail et de l'employeur », Rev. trav. 2015. 763.

VERICEL (M), « Le certificat médical établissant un rapport entre pathologie du salarié et conditions de travail dans l'entreprise », Rev. trav. 2019. 265.

VERICEL (M), « L'obligation patronale de protection de la santé et de la sécurité poursuit son extension », RDT 2007. 249.

VÉRICEL (M), Services de santé au travail, D. Rep trav., janv. 2018 – nov. 2018.

VERKINDT (P-Y), « Santé au travail : l'ère de la maturité », Sem. Soc. Lamy, 1er sept. 2008, n° 239.

VERKINDT (P-Y), « Travail et santé au travail dans la Stratégie nationale de santé 2018-2022 », RDSS 2018. 437.

VERKINDT (P-Y), « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », Dr. soc. 2007. 1253.

VERKINDT (P-Y), « Quand les conditions de travail s'invitent dans la sécurisation de l'emploi », Dr. soc. 2013. 726.

VERKINDT (P-Y), « La montée en puissance du CHSCT », Sem. Soc. Lamy, n° 1332, mai 2008.

VERKINDT (P-Y), « La bête est morte, à propos de la commission santé, sécurité et conditions de travail », Sem. soc. Lamy. 2017, suppl. n°1790, p.75.

VERKINDT (P-Y), « L'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail : entre lumière et ombre », JCP S 2008, act. 483.

VERNAC (S), « La notion de bore out au travail », D. 2020. 1832.

VERNAC (S), FERKANE (Y), « Droit du travail », D. 2020. 1136.

VERNAZOBRES (P.), « Quand les comportements difficiles deviennent un enjeu collectif sensible. Une analyse politique et régulationniste des risques psychosociaux », Revue internationale de psychologie et de gestion des comportements, 2016, sup. HS, p. 188 à 220.

VÉRON (M), « Une enquête négative interne à l'entreprise ne lie pas la juridiction », Droit pénal n° 11, Novembre 2010, comm. 117.

VIALARD (A), « Les nouvelles frontières de la jurisprudence Costedoat », RCA 2007, Ét. 13.

VIAUX (J.-L.), BERNAUD (J.-L.), « Que se passe-t-il vraiment entre la victime et le harceleur ? », Management et conjoncture sociale, 2001 a.n°596, pp. 33-39.

VIAUX (J.-L.), BERNAUD (J.-L.), « Le harcèlement psychologique au travail : une recherche nationale auprès des victimes », Pratiques Psychologiques, 2001 b.n°4 , pp. 57-69 : *in* DESRUMAUX(P.),

VIAUX (J.-L.), BERNAUD (J.-L.), « Harcèlement moral au travail, survictimisation et problèmes du harceleur : quand les victimes sont jugées aussi responsables que leurs harceleurs », Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, Presses universitaires de Liège, 2007-1, n°73, pp.61 à 73.

VIDAL (J), Droit pénal. Infractions. Constatation. Poursuite, J.-Cl. trav. Traité, fasc. 82-10, avr. 2020.

VIER (C.-L.), MAZETIER (A.-M), Contentieux de la responsabilité extracontractuelle, Dalloz professionnels Pratique du contentieux administratif, juill. 2019, Dossier 460.

VILBOEUF (L), « La qualité de vie au travail et l'intervention de la Direccte » Dr. soc. 2015. 140.

VILLENEUVE (P), « Régime et prévention du harcèlement moral dans la fonction publique », Dr. adm. 2016. prat. n° 58.

VILLENEUVE (P), « Loi « Déontologie » : cumul d'activités et prévention des conflits d'intérêts », AJCT 2016, p. 297.

VILLENEUVE (P), « Loi « Déontologie » : la fonction de déontologue, mode d'emploi à l'usage des collectivités territoriales », AJCT 2016, p. 307.

VILLENEUVE (P), « Régime et prévention du harcèlement moral dans la fonction publique », Dr. adm. 2016. prat. n° 58.

VINCENT (C), « Négocier la souffrance puis le bien-être au travail : usages par les acteurs sociaux des mots de la santé mentale au travail », Dr. soc. 2019. 893

VINCENT (C), « La réforme des instances de représentation du personnel dans les fonctions publiques : un rapprochement avec le privé en trompe-l'œil », Dr.soc. 2019. 995

VINCENT (J.-Y), « L'obligation de réserve des agents publics », Rev. adm. 1973. 142.

VINCENT-DOMINGUEZ (A), « L'indemnisation du fonctionnaire irrégulièrement évincé », AJDA 2012. 1531.

VINEY (G.), « Remarques sur la distinction entre la faute intentionnelle, la faute inexcusable et la faute lourde », D. 1975, Chron. p. 263.

VIOTTOLO (A), « Le harcèlement sexuel dans les relations de travail - . - La spécificité française confrontée au droit communautaire », JCP E n° 32, 7 Août 2003, 1202.

VITAL-DURAND (E.), « Protection fonctionnelle des agents publics », J.-Cl. Public-Contentieux pénal, fasc. 10. 2004.

VIRIOT-BARRIAL (D), « Dignité de la personne humaine », Rep. pen. Dalloz, oct. 2019.

VIRIOT-BARRIAL (D), « Harcèlements au travail : récentes évolutions », AJ pénal 2016. 351.

W

WAQUET (Ph), « Les pouvoirs de direction et les libertés des salariés », Dr. soc. 2000, p. 1051.

WAQUET (Ph), « Les libertés dans l'entreprise », RJS 2000, p. 335.

WAQUET (Ph), « Un contrôle naturel et nécessaire », SSL, 29 sept. 2008, n°1368.

WALGENWITZ (A), « La rupture conventionnelle : un dispositif attendu dans un contexte de contractualisation croissante du droit de la fonction publique », JCP A, 14 oct. 2019, Etude, 2276, n° 41, p. 28-31.

WALINE (J.), « L'évolution de la responsabilité extra-contractuelle des personnes publiques », EDCEn°46, 1994. 459, spéc. p. 469.,

WESTER-OUISSE (V), « Travail. – Infractions contre le salarié », J.-Cl. trav. fasc. 60, août 2019.

WESTER-OUISSE (V), « Travail. – Infractions contre le salarié », J.-Cl. Pénal des Affaires, fasc. 30, janv. 2020.

WILLMANN (C), « Accident du travail, faute inexcusable, réparation, cumul avec l'indemnisation maladie professionnelle », RDSS 2005, p. 686.

WILLMANN (C), « Pathologies psychiques : le tableau sombre des maladies professionnelles », Droit social 2020. 995.

WILLMANN (C), « Les morts ne travaillent pas », Droit social 2020. 880.

WILLMANN (C), « L'angoisse du salarié face à la mort », Droit social 2020. 883.

WOLMARK (C), « Établissement distinct au sens du CSE : pertinence de la continuité jurisprudentielle ? », Rev. trav. 2019. 119.

WOLMARK (C), « L'action dans l'intérêt collectif - Développements récents », Droit social 2017. 631.

WOLMARK (C), « Pathologies psychiques : le tableau sombre des maladies professionnelles », Droit social 2020. 995.

WOLMARK (C), « Réparer la perte d'emploi. À propos des indemnités de licenciement », Dr. ouvrier 2015. 450.

WOLMARK (C), « La preuve en droit du travail – Essai de synthèse », Dr. ouvrier 2014. 284.

WOOG (J.-C), « Diorama d'un demi-siècle », Gaz. Pal. 27 mai 2000, n°148, p. 5.

Y

YAZI-ROMAN (M), « référés d'urgence et collectivités territoriales : quinze ans de légalité en temps réel », AJCT 2017. 64.

Z

ZARKA (J-C), « Loi de transformation de la fonction publique », Petites affiches 11 sept. 2020, n°181-182, p.10.

ZARKA (J-C), « Contractualisation(s) et transformation de la fonction publique : de la sédimentation à la disruption », AJFP 2019. 125.

ZOUAG (S), « Violences conjugales - Protection - Du Grenelle à la loi », JA 2020, n°624, p. 9.

IV. Conclusions, commentaires, notes, rapports, observations

A

ABRAHAM (R.), concl. CE Sect., 4 juillet 1997, n° 156298, Rec. CE, p. 282, RFDA, 1997, p. 815.

ADAM (P), comm. sous, Cass. soc. 10 mars 2009, n° 07-44.092, Rev. trav. 2009. 453.

Note sous CE 11 juill. 2011, n°321225, Mme Montaut, Lebon ; RDT 2011 p. 576.

Comm. sous, Cass. crim., 14 nov. 2017, n° 16-85.161, Dr. soc. 2018. 465.

Comm. sous. Cass. soc. 17 mai 2017, n°15-19.300, RDT 2017 p. 548.

Comm. sous. CA Versailles, 28 juin 2018, n°16/03962, BJT oct. 2018 p.98.

Comm. sous. Cass. soc., 11 mai 2017, n° 16-13.437, Hebdo édition sociale n°700, juin 2017.

Comm. sous. CE 11 juillet 2011, n° 321225, *Mme Montaut*, RDT 2011. 576.

Obs. Cass. Soc. 21 juin 2006, RDT 2006. 245.

Obs. Cass. soc. 30 juin 2016, n° 15-10.557, RDT 2016. 566.

Obs. Cass. soc., 6 févr. 2013, n° 11-11.740, RDT 2013. 630.

Obs. Cass. soc., 17 mai 2017, n° 15-19.300, publié au Bulletin ; RDT 2017. 548.

Obs. Cass. soc. 25 janv. 2017, n° 14-26.071, publié au Bulletin, RDT 2017. 264.

Obs. Cas. soc. 8 févr. 2017, n° 15-21.064, RDT 2017. 264.

Note. CE 15 déc. 2010, n° 316856, RDT 2011. 99, RDT 2011. 116.

Note. CA Paris, 17 mai 2005, Dr. ouvrier 2006. 32.

Note. CA Paris, 15 sept. 2005, RG n°04/37420, Dr. ouvrier 2006. 62.

Obs. Cass. soc., 1er juill. 2009, n° 07-44.482, Bull. civ. V, n° 167 ; RDT 2009. 589.

Obs. Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914, Rev. trav. 2006. 245.

Note. Cass. soc. 7 février 2012 n°10-17.393, Dr. ouvrier 2012. 370.

Note. CAA Marseille, 26 janv. 2018, n° 16MA04493, RDT 2017. 548.

Etude, Cass. soc. 17 mars 2021, n°18-25.597, *M. Peyronnet*, Dr. soc. 2021. 14.

ADOM (J. K.), note. sous. Cass. soc., 10 mai 2001 n°99-40.059, JCP G 2002, II, 10044.

AGUILA (Y), comm. sous. CE 18 juill. 2008, n°304962, AJDA 2008 p.1906.

Concl. CE, ass. 24 mars 2006, *Société KPMG et autres*, nos 288460, 288465, 288474, Lebon p. 154 ; RFDA 2006. 463.

ALAPHILIPPE (F.), obs. Cass. 2e civ., 22 mai 1995, 2 arrêts, Bull. civ. II, n° 155 ; D. 1996, Somm. p. 29.

ALBERELLI-FRANCFORT (S.), note. Sous. Trib. confl. 25 mars 1996, *Préfet du Rhône c/Berkani*, LPA 1997 n°7.

ALBIGES (C), comm. sous. CA Montpellier, 4e ch. soc., 13 mars 2019, n° 15/05129, Gaz. Pal. 28 mai 2019, n° 352e9, p. 35.

ALIBERT, note. T. confl., 14 janv. 1935 : Rec. CE 1935, p. 224 ; S. 1935, 3, p. 17 ; GAJA, 19° ed., n°45, p. 288.

AMAUGER-LATTES (M.-C.), obs. Cass. soc. 27 sept. 2006, n° 05-40.208 P, D. 2006. 2416 ; RDT 2006. 382.

AMAUGER-LATTES (M.-C.), DESBARRATS (I.), DYPOUEY-DEHAN (C.), LARDY-PELLISSIER (B.), PELISSIER (J.), REYNES (B.), obs. Cass. soc. 5 mars 2008, n° 06-45.888 P, D. 2008. 2306.

ANCIAUX (N.), note. Cass., avis, 3 avr. 2019, n° 19-70.001 ; JCP 2019. 487.

ANDRIANTSIMBAZOVINA, obs. CEDH, gde ch., 7 juin 2001, *Kress c. France*, n° 39594/98, § 72, Rec. CEDH, p. 2001-V ; D. 2001. Chron. 2611.

ANTONMATTEI (P.-H.), obs. Cass. soc, 22 oct. 2014, n° 13-18.862, Dr. soc. 2015. 85 ; D. 2014. 2179.

Etude. Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444, Bull. civ. V, n° 234 ; Dr. soc. 2016. 457.

ANTIN, SUDRE, note. CEDH, gde ch., 7 juin 2001, *Kress c. France*, n° 39594/98, § 72, Rec. CEDH, p. 2001-V ; RFDA 2001. 1000.

ARBOUSSET (H.), note. sous. CE, 3 mars 2004, n° 241150, Lebon ; D. 2004. 973.

ARMILLEI (V), comm. sous Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 18-10.551, JCP S n° 3, 21 janv. 2020, 1011.

Comm. sous. Cass. soc., 27 nov. 2019, n°18-10551, JCP S 2020, 1011.

AUBERT (J.-L), obs. Cass., ass. plén., 29 mars 1991, n°89-15.231, Somm. 324.

Obs. Cass., ass. plén., 19 mai 1988, n° 87-82.654 , Bull. ass. plén., n°5; GAJC, t. II, 13e éd., 2015, n° 225; Defrénois 1988. 1097.

Note. Cass., ass. plén., 15 nov. 1985, n° 84-12.601 , Bull. ass. plén., no 9; GAJC, t. II, 13e éd., 2015, no 224; D. 1986. 81.

Obs. Cass. com., 12 oct. 1993, Bull. civ. IV, n° 338 ; Defrénois 1994, p. 812 ;

AUBERT-MONTPEYSSSEN (T.), obs. Cass., ch. mixte, 18 mai 2007, n°05-40.803 ,RDT 2007. 527.

Obs. Cass. soc. 27 oct. 1998, n° 95-43.308, Bull. civ. V, n° 455 ; D. 1999. 172.

AUBY (J.-B.), obs. Trib. confl. 25 mars 1996, *Préfet du Rhône c/Berkani*, Dr. adm. 1996 n°319.

Note. CE, Sect., 30 juin 1950, *Quéralt*, Lebon 413 ; S. 1951. 3. 85.

AUMERAN (X), note. Cass. 2e civ. 28 janv. 2021, n° 19-22.958 JCP S 2021, 1030.

AUTIN(J.-L.), note. CE, 14 juin 1991, n° 107365, *Assoc. Radio Solidarité* ; Lebon, p. 232 ; RFDA 1992, p. 1016.

B

BACHELET (O.), obs. CEDH, 30 juin 2011, *Klouvi c/ France*, n°30754/03, D. 2011. 1902.

BADEL (M.), obs. sous Cass. Civ. 2e civ., 8 avr. 2021, n° 20-11.935, RDSS. 2021.560.

BAKKOUCHE (D.), note. Cass. 1^{re}civ., 15 déc. 2011, n° 10-25.740, P+B; Resp. civ. et assur. 2012, Comm. 71, n° 3 ; JCP G 2012, 205, n° 8.

BARBIER (H), comm. sous. Cass. soc. 23 janv.2019, n° 17-21.550, RDT civ. 2019. 321.

BARBIERI (J.-F.), note. Cass. civ. 2e 14 févr. 1982, JCP 1982. II. 19894.

BAUMARD (A.), comm. CE 19 juin 2014, *Cne du Castellet*,n°381061, Lebon ; AJFP 2015. 33.

BAREGE (A.), note. Cass. soc., 5 juill. 2017, n°16-15.623 ; JCP S 2017, 1278.

Note. Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-35.040 ; JCP S 2014, 1268.

BAREGE (A.), BOSSU (B.), note. sous. Cass. soc., 28 mai 2008, n° 07-15.744,JCP S 2008, 1506.

Note. Cass., ch. mixte, 18 mai 2007, n°05-40.803, JCP S 2007, n°1538.

BAROUX (S), concl. sous CE Sect. 11 décembre 1998, *M. Casagranda*, n° 147511, 147512, et *M.Samoy et Syndicat CGT des personnels communaux d'Hautemont*, n°185350, Cah. fonct. publ. 1999, n° 183, pp. 29-38.

BÉCHILLON DE (D.), obs. CE 30 juill. 1997, n° 148902, Lebon ; D. 1999. 47.

Obs. CE 30 juin 1999, n° 190038, Lebon ; D. 2000. 259.

BELRHALI-BERNARD (H.), note. CE 16 mai 2011, Mme Beaufile, req. n° 318501, Lebon ; AJDA 2011. 1749.

BENELLI-DE-BENAZÉ (C), comm. sous. Cass. crim. 29 nov. 2016, n° 15-80.229, Dalloz actualité 20 déc. 2016.

BENOIT-ROHMER, note. CEDH, gde ch., 7 juin 2001, *Kress c. France*, n° 39594/98, § 72, Rec. CEDH, p. 2001-V ; RTDeur. 2001. 727.

BENTO DE CARVALHO (L.), obs. Cass., avis, 3 avr. 2019, n° 19-70.001 ; RDT mai 2019.

Obs. Cass. soc., 25 mai 2016, n° 14-20.578, publié au Bulletin ; RDT 2016. 557.

BENMAKHLOUF (A.) concl. Cass. soc. 28 février 2002, JCP G 2002, II, 10053.

BERDEAUX (F.), comm. Cass. crim. 9 mai 2018, n° 17-83.623, AJ fam. 2018 p. 470.

BERNARD (C.), note. Cass. soc. 11 mai 2010, nos 09-42.241 à 09-42.257, Bull. civ. V, n° 106 ; D. 2010. 2048.

BERTHIER (P.-E), comm. sous. CA Versailles, 24 avril 2020, n° 20/01993, Rev. trav. 2020. 482.

BERTRAND (L.), concl. CE, Sect., 26 janvier 1968, *Société « maison Genestal »*, n°69765, Rec., p. 62.

BESSON, note. Cass. Civ. 1re, 21 mai 1975, no 74-10.036 P:RGAT 1976. 200.

BEYNEIX (I.), note. Cass. soc., 12 janv. 2011, n° 08-45.280 ; JCP S 2011, 1085.

BIANCARELLI (J.), concl. CE, ass., 2 juill. 1982, *Huglo*, Lebon 257, AJDA 1982. 657.

BIED-CHARRETON (M.-F.), note sous Cons. prud'h. Longjumeau, 5 sept. 2000, Dr. ouvrier 2001.

BILLIAU (M), comm. sous. Cass. ass. plén., 14 déc. 2001, Cousin, n° 487, JCP G n° 7, 13 fév.. 2002, II 10026.

Note. sous. Cass., ass. plén., 25 février 2000, *Costedoat*, Bull. civ. n° 2 ; JCP G 2000, II, 10295.

BLAISE (H.), note, Cass. soc. 17 avr. 1991, n° 89-17.993, JCP E 1991. II. 229.

BLOCMAN (A.), comm. TGI Paris, 25 sept. 2019, n° 18/00402, D. actualité 5 oct. 2019.

BLUM (L.), concl. CE, 26 juill. 1918, *Époux Lemonnier c/ Cne de Roquecourbe* : Rec. CE, p. 761.

BOISSARD (S), concl. sur CE, ass., 12 avr. 2002, Papon, n° 238689, RFDA 2002. 582.

BON (P.), note, Cass., ass. plén., 29 mars 1991, n°89-15.231, RFDA 1991. 991.

Obs. CE 30 juill. 1997, n° 148902, Lebon ; D. 1999. 47.

Obs. CE 30 juin 1999, n° 190038, Lebon ; D. 2000. 259.

Note. sous. CE, sect., 28 juill. 1993, n° 121702, *Ministre de la défense c/ Stéfani*, Lebon p. 231 ; RFDA 1994. 575.

Note. CE, sect., 30 juill. 2003, n° 215957, Lebon 367 ; RFDA 2004. 151.

BONIS-GARCON (E.), note. Cass., ass. plén., 6 mars 2015, n°14-84.339, *Meshal X et autre*, JCP G 2015. 558.

BON (P.), TERNEYRE (P.), obs. CE 26 nov. 1993, *SCI Les Jardins de Bibémus*, p. 327, D. 1994, SC, p. 366.

Obs. CE, 10 févr. 1993, n° 37149, *min. Solidarité nationale c/ Wagner* ; Rec. CE 1993, tables, p. 1027 ; D. 1994, somm. p. 68.

BONJEAN, note. Cass. crim. 15 mars 1977, Bull. crim. n°94 ; JCP 1977. II. 19148.

BONNET (A), comm. sous. Cass. civ. 1ere, 28 sept. 2016, n°15-21.823, CLCE n° 419, p. 4. ; JSL, 4 nov. 2016, n°419.

Comm. sous. Cass. 1re civ. 28 sept. 2016, n° 15-21.823, JSL, 4 nov. 2016, n°419-1.

BORENFREUND (G.), obs. Cass. soc. 3 mai 2007, n°05-12.340, Bull. civ. V, n° 68 ; RDT 2007. 536.

BONNEFONT (R.), comm. sous CE 12 dec. 2019, n°419062, *H. c/ Ministre de la Transition Ecologique et solidaire*, Dr. soc. 2020.743.

BOSSU (B.), comm. CA Douai, 31 oct. 1997, TPS juin 1998, n°6, chr. n°11.

Note. Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-66.792 et n° 09-66.793 ; JCP S 2010, 1444.

Comm. CE, 19 juin 2014, n° 381061, *Commune du Castellet*, AJDA 2014. p.2079.

Note. Cass. soc., 28 avr. 2011, n° 10-30.107 ; JCP S 2011, 1374.

Note. Cass. soc., 10 mai 2006 ; JCP S 2006, 1727.

BOTTEGHI (D.), concl. CE 10 juin 2011, *min. d'État, min. des Affaires étrangères et européennes c/Mme Pisa*, n°342600, Lebon T. 1153 ; AJDA 2011. 1901.

Concl. CE, sect., 16 nov. 2011, n° 353172, *Ville de Paris, Société d'économie mixte PariSeine*, RFDA 2012. 269.

BOUCHER (J.), BOURGEOIS-MACHUREAU (B.), chron. CE 4 juin 2007, *Lagier et consorts Guignon* nos 303422 et a., Lebon 228 ; RDSS 2007. 680, concl. ; AJDA 2007. 1800.

BOUCHELET (P.), note. Trib. confl. 25 mars 1996, *Préfet du Rhône c/Berkani*, AJFP 1996/2, p. 6.

BOULOC (B), Obs. Cas. crim. 3 déc. 2002, n° 01-85.109 , Bull. crim. n° 219 ; RSC 2003. 326.

Obs. Cass. crim. 11 mars 1993, nos 91-80.958, 91-83.655 et 92-80.773, RSC 1994. 101.

Obs. Cass., ch. mixte, 6 sept. 2002, n° 98-22.981, RTD com. 2003. 355.

Note. Cass. crim. 3 juin 2004, n° 03-80.593, Bull. crim. n° 152, Rev. sociétés 2004. 912.

Obs. Cass. crim. 3 juin 2004, n° 03-80.593, Bull. crim. n° 152, RTD com. 2004. 828.

Obs. Cass. crim. 16 avr. 2019, n° 18-84.073, RTD com. 2019. 517.

BOULOUIS (N.), concl. CE 16 déc. 2009, *Mme Touati c/ Ministre de la défense*, n° 320840, AJDA 2009. 2434 et 2010. 506.

BOURGEOIS-MACHUREAU (B), concl. CE 26 nov. 2012, n° 354108, Lebon 2012.

BOURRIE-QUENILLET (M.), RODHAIN (F.), Cass. soc., 2 oct. 2001 ; Bull. civ. 2001, V, n° 291 ; JCP G 2002, I, 102.

BOUSSEZ (F.), note. Cass. soc., 26 oct. 2010, n° 09-42.740, JCP S 2010, 1509.; RJS 2011, n° 39.

Note. Cass. crim., 21 juin 2016, n°15-80.365; JCP S 2017, 1043.

BOUTY (C), chron., CA Aix-en-Provence, 17e ch., 18 déc. 2000, Dr. soc. 2002, p. 695.

Note. CA Aix-en-Provence, 18 déc. 2001, *Alinot c/ Sté Crédit Commercial de France* : Dr. soc. 2002, p. 701.

BRAIBANT (G), concl. sous CE, 16 oct. 1970, *Épx Martin*, JCP 1971. II. 16577.

Concl. CE, sect., 13 juin 1958, *Esnault* : Lebon, p. 343.

BRECHOT (F.-X.), concl. CAA Nantes, 13 févr. 2017, n° 15NT03204, AJDA 2017, p. 1008.

BRETONNEAU (A), LESSI (J), concl. sous CE, sect. 16 juillet 2014, n° 355201, AJDA 2014. 1701.

Chron. CE, ass., 13 nov. 2013, n° 347704, *Dahan*, Lebon p. 279 ; AJDA 2013. 2432.

Chron. CE 16 juillet 2014, *Mme Galan* n° 361820, Lebon ; AJDA 2014. 1706.

Chron. CE 6 déc. 2013, *Cne d'Ajaccio*, n°365155, AJDA 2014. 219.

concl. sur CE, 9 nov. 2016, n° 396365, *Ministre de la Culture et de la Communication*, AJFP 2017. 169, et les obs.

BRISSON, note. CE, ass., 24 oct. 1997, Mme de Laubier, n°123950, Lebon 371 ; D. 1998. 202.

BRETHER DE LA GRESSAYE, note. Cass. soc. 27 nov. 1958, JCP 1959, II, 11143.

BRETZNER (J.-D.), AYNES (A.), obs. Cass. soc. 17 mars 2021, n°18-25.597, D. 2021. 207.

BRUN (Ph.), note, Cass., ass. plén., 25 févr. 2000, D. 2000. 673.

Note, Cass., ass. plén., 25 février 2000, Costedoat, Bull. civ. n° 2 ; D., 2000, p. 673, D. 2000, jurispr. p. 497.

BRUN (Ph.), GOUT (O.), obs. Cass. soc. 11 mai 2010, nos 09-42.241 à 09-42.257, Bull. civ. V, n° 106 ; D. 2011. 35.

BÜCK (V.), obs. Cons. const., 12 janv. 2002, n° 2001-455 DC, Rev. Science crim. 2002. 673, Rev. sciencecrim. 2002. 674.

BUGADA (A), comm. sous Cass. soc., 1er juill. 2009, n° 07-44.482, Lexis Procédures n° 10, oct. 2009, comm. 320.

Comm. sous Cass. soc. 15 nov. 2006, n°05-41.489. JCP S 30 janv. 2007, 1059.

Comm. sous Cass. soc. 14 sept. 2010, n°09-67.087, Lexis Procédures 2010, comm. 378.

Note. Cass. soc., 16 mars 2016, n°14-23.589; JCP S 2016, 1173.

Note. Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, Bull. civ. V, n° 219 ; D. 2005. 2565.

Note, CA. Reims, 25 sept. 2019, n° 19/00003, JCP S 2019. Actu. 365.

BURGOGUE-LARSEN, chron, CEDH 12 janv. 2017, n°74734/14, AJDA 2017. 1768.

C

CABANNES (J.), concl. Cass. ass. plén. 28 janv. 1983, D. 1983. 269.

CABANES (P.), LEGER (D.), chron. CE 26 janv. 1973, Driancourt, p. 77, AJ 1973, p. 245.

CALVÈS (G), note. CE, ass., 30 oct. 2009, Perreux, n° 298348, D. 2010. 553.

CANEDO-PARIS (M), note. CE, ass., 30 oct. 2009, *Perreux*, n° 298348, RFDA 2010. 126.

CARAMALLI (D.), note. Cass. crim. 3 juin 2004, n° 03-80.593, Bull. crim. n° 152 ; D. 2004. 3213.

CARLES (M.), note. CA Riom, 18 juin 2002, n° 01/00919 ; Dr. ouvrier 2004. 31.

CASAUX-LABRUNÉE (L.), obs. Cass. soc., 11 janv. 2012, n° 10-12.930 ; Bull. civ. V, n° 9, Lexbase, éd. soc, n° 470, 2012 (N° Lexbase : N9830BSU).

CASSIA (P), note. CE, ass., 30 oct. 2009, *Perreux*, n° 298348, RFDA 2009. 1146.

Chron. CE, ass. 24 mars 2006, *Société KPMG et autres*, nos 288460, 288465, 288474, Lebon p. 154 ; D. 2006. 1190.

CASSAS (D.), chron. CE, 3 mars 2004, n° 241150, Lebon ; AJDA 2004. 974.

CASSOWITZ (B), comm. sous. CA Douai, 26 avr. 2019, n° 16/01495, JCP G n° 26, 1er Juill. 2019, 716.

Comm. sous. CA Colmar, 12 sept. 2017, n° 17/1218, JCP G, n° 51, 18 déc. 2017, 1353.

CASTEL (D), obs. CA. Reims, 25 sept. 2019, n° 19/00003, JA 2019, n° 606, p. 12.

CÉRÉ (J.-P.), obs. Cass. crim. 16 nov. 2016, n° 15-85.949, AJ pénal 2017. 83.

CÉRÉ (J.-P.), HERZOG-EVANS (M.), PECHILLON (E.), obs. CE, ord., 22 déc. 2012, n° 364584, *Section française de l'observatoire international des prisons*, D. 2013. 1304.

CERF-HOLLANDER (A), Obs. Cons. Constit. 4 mai 2012, décis. n° 2012-240, RSC 2012. 380.

Comm. sous Cass. soc., 25 mars 2020, n°18-23682, RSC 2020. 344.

Obs. sous Cass. soc., 25 mars 2020, n° 18-23.682, D. 2020. 772.

Note. sous. Cass. crim. 8 déc. 2009 : D. 2010. AJ 212 ; RSC 2010. 433.

CESARO (J.- F.), Cass. soc., 3 juillet 2003, n° 01-44.522., JCP. E, 2004, 563.

CHABANOL. Obs. CEDH, gde ch., 7 juin 2001, *Kress c. France*, n° 39594/98, § 72, Rec. CEDH, p. 2001-V ; AJDA. 2002. 9.

CHABAS (Fr.), obs. Cass., ass. plén., 29 mars 1991, n°89-15.231, Gaz. Pal. 1992. 2. 513.

Obs., Cass., ass. plén., 25 février 2000, *Costedoat*, Bull. civ. n° 2 ; Dr. et patrimoine 2000, n° 82, p. 107.

Note. Cass., ass. plén., 17 juin 1983, n°82-91.632 , Bull. ass. plén., n°8; GAJC, t. II, 13e éd., 2015, n° 223; JCP 1983. II. 20120.

Note. Obs. Cass. com., 12 oct. 1993, Bull. civ. IV, n° 338 ; JCP 1995, II, n° 22493.

CHAMBON, note. Cass. crim. 19 fév. 1959, Bull. crim. n°123 ; JCP 1959. II. 11178, 1re esp.

Note. Cass. crim. 3 mars 1959, Bull. crim. n°148 ; JCP 1959. II. 11178, 2e esp., note Chambon.

CHARBONNEAU (C.), obs. Cass. soc. 3 nov. 2005, n° 03-46.839, Bull. civ. ; D. 2005. 2826. V, n° 307, CSBP 2006. 68.

CHARDEAU (J) concl. sous CE, sect., 26 avr. 1963, *Centre hospitalier de Besançon*, Lebon 243.

CHARLES (H.), obs.T. confl., 19 oct. 1998, n° 3131, *Préfet du Tarn c/ Toulouse*, Lebon ; D. 2000. 306.

Obs. CE 28 févr. 1996, *SCI Tennis Park*, n°105846, Lebon 53 ; D. 2000. 310.

Note CE sect. 17 mars 1978, *soc. Entreprise Renaudin*, p. 40, D. 1979, p. 5.

CHARTIER (Y.), obs. Cass. civ. 1ere, 18 juill. 2000, D. 2000, SC, p. 853.

CHAUMETTE (P.), note. sous. Cass. soc., 11 avr. 2002, *Mme Hachadi c/ Camus industrie et autre (Sté)*, n° 00-16.535, Dr. soc. 2002. 676.

Obs. Cass. soc. 5 mars 2008, n° 06-45.888 P, Dr. soc. 2008. 605.

Obs. Cass. crim., 25 nov. 2008, n° 07-87.650, Dr. soc. 2009, p. 369.

CHAUVAUX (D.), concl. CE Sect., 28 février 2001, n° 230112, Rec. CE, p. 111, RFDA, 2001, p. 390.

Chron. CE, 4 juill. 1997, n° 156298, *Époux Bourezak*, Lebon p. 278 ; AJDA. 2014. 109.

Concl. CE, sect., 22 févr. 2002, n° 224496, *Dieng*, Lebon p. 54 ; RFDA 2002. 1080.

CHAUVAUX (D.), GIRARDOT (T.-X.), chron. CE Sect., 4 juillet 1997, n° 156298, Rec. CE, p. 282, AJDA, 1997, p. 584.

CHAUVY (Y.), concl. Cass. soc. 20 nov. 1991, n° 88-43.120, Bull. civ. V, n° 519 ; D. 1992. 73.

CHAVENT-LECLERE (A.-S.), obs. Cass. crim., 23 sept. 2015, n° 14-84.842, Procédures 2015, comm. 337.

CHAVANON (C.), note. CE, 10 nov. 1944, *Langneur*, p. 288, JCP 1945, n°2852.

CHAVRIER (H.), HONORAT (E.), POUZOULET (P.), chron. CJCE, 27 oct. 1993, n° C-127/92, *Enderby (Mme) c/ FrenchayHealthAuthority*, AJDA 1994. 698.

CHELLE (D.), PRÉTOT (X.), obs. CE 28 janv. 1991, *Min. Affaires sociales c/ Crédit du Nord*, n° 84586, Dr. soc. 1992. 232 ; D. 1992. Somm. 153.

CHENOT (B.), concl. CE, 10 nov. 1944, *Langneur*, p. 288, D. 1945, p. 87.

CHENU (D), comm. sous. Cass. soc., 1er juin 2016, n° 14-19.702, JCP E n° 30-34, 28 Juillet 2016, 1452.

Comm. sous. Cass. soc., 15 avr. 2016, n° 14-17.183, JCP S n° 27-28, 12 Juill. 2016, 1253.

Note. Cass. soc., 25 nov. 2016, n° 14-21.521 : JCP S 2016, 1118.

Note. Cass. soc., 30 avr. 2014, n° 13-10.772 ; JCP S 2014, 1253.

Note. Cass. soc., 8 févr. 2017, n°17-21.064 ; JCP S 2017, 1089.

CHEVALLIER (F.), note CE sect. 17 mars 1978, *soc. Entreprise Renaudin*, p.40, AJ 1979, n°4, p. 41.

Note. Cons. const. 8 janv. 1987, n°86-224 DC, Rec. Cons. const. 8, AJDA 1987. 345.

CHEVRIER (E), obs. Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, Bull. civ. V, n° 219 ; D. 2005. 2565.

CHEVRIER (E), PELISSIER (J), LARDY-PELLISSIER (B), REYNES (B), obs. Cass. soc., 28 fév. 2006 n° 835, D. 2006. 745.

CHEVRIER (E), obs. Cass. ass. plén., 7 janv. 2011, n° 09-14.316, *Sté Philips France* ; Bull. civ. ass. plén. 2011, n° 1 ; D. 2011, p. 562.

Obs. Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, Bull. civ. V, n° 219 ; D. 2005. 2565.

CHOPIN (F.), Cass. crim., 13 nov. 2019, n° 18-85.367 : JurisData n° 2019-020275, Synthèse social, JCP. Lois pénales spéciales, avr. 2021.

Obs. Cass. crim, 13 déc. 2016, n°15-81.853, JCP.E. 2017.1592.

CHRESTIA (P), note. CE, ass., 30 oct. 2009, *Perreux*, n° 298348, D. 2010. 351.

CLAISSE, note. CE, sect., 13 mars 1998, *Assistance publique-Hôpitaux de Paris et Mme Mauline*, nos 175199 et 120079, LPA n°137, 12 juill. 1999, p. 14.

COLLIN (P), concl. sous CE, sect., 8 juin 2011, Farré, Lebon p. 270 ; AJDA 2011. 1175.

COLLET-THIRY (N), note. Cass., ass. plen. avis, 17 juill. 2019, nos 19-70.010 et 19-70.011 , JCP S 2019, Libres propos n° 290.

COHEN-DONSIMONI, note, CA Aix-en-Provence, 8 nov. 1995, JCP E 1996, II, n° 859.

COMBREXELLE (J.-D.), concl. CE, sect., 13 mars 1998 *Mme Mauline*, n°120079 : Lebon 80;AJDA 1998. 613.

COMELOUP (S.) et (V.), note. CE, ass., 30 oct. 2009, n° 298348, *Perreux* ; JCP G 2009, n° 50.

CONESA (C), comm. sous. CA Toulouse, 4e ch., sect. 1, ch. soc., 25 mars 2016, BJT nov. 2018 n°03p.186.

CONTE (P), comm. sous cass. crim., 13 nov. 2018, n° 17-85.005, Cass. crim., 13 nov. 2018, n° 18-80.374, Droit pénal n° 2, fev. 2019.

Comm. sous Cass. crim., 27 mai 2015, n° 14-81.489, Droit pénal n° 10, oct. 2015.

Comm. sous Cass. crim., 16 janv. 2016, n° 14-80.455, Droit pénal n° 4, avr. 2016.

Comm. sous. Cass. crim. 7 déc. 2016, n° 15-87.335, Dr. pénal 2017, comm. 36.

Comm. sous, Cass. crim., 18 nov. 2015, n° 14-85.591, Droit pénal n° 2, fév.. 2016.

Obs. sous. Cass. crim. 9 mai 2019, n° 18-82.800, D. 2019. 1048 ; Dr. pénal 2019. Comm. 143.

Comm. sous, Cass. crim., 13 déc. 2016, n° 15-81.853, Droit pénal n° 4, avr. 2017.

Comm. sous, Cass. crim., Cass. crim., 13 nov. 2019, n° 18-85.367, Droit pénal n° 1, janv. 2020.

Comm. Cass. crim., 19 juin 2018, n° 17-84.007; Dr. pén. 2018, comm. 172.

Note. Cass. crim. 13 déc. 2016, n° 15-81.853, Dr. pénal 2017. 52.

Obs. Cass. crim 9 sept. 2020, n°19-84.301, Dr. Pénal 2020, comm. 183.

CORRIGNAN-CARSIN (D), comm. sous. Cass. soc., 7 févr. 2012, n° 10-18.035, JCP S n° 17-18, 24 avr. 2012, 1195.

Note. sous. Cass. soc., 22 mai 2002 : Bull. civ. 2002, V, n° 176 ; JCP G 2002, II, 10132.

Obs. Cass., avis, 3 avr. 2019, n° 19-70.001; JCP 2019. 424.

Note. Cass. soc. 3 mai 2011, n°09-67.464, Bull. civ. V, n°105 ; JCP S 2011, n°1312.

Note. Cass. soc., 26 oct. 2010, n° 09-42.740, JCP G 2010, 1280.

Note. Cass. soc., 30 janv. 2013, n° 11-22.332 : JCP G 2013, 681 ; JCP E 2013, 1236.

Obs. Cass. soc., 30 janv. 2013, n° 11-22.332; JCP G 2013, act. 210.

CORTOT (J), comm. sous Cass. soc. 13 sept. 2017, n° 15-23.045, D. actualité 06 oct. 2017.

Comm. Sous. Cass. soc. 10 févr. 2016, n° 14-24.350, Dalloz actualité 26 fév. 2016.

Comm. sous Cass. soc. 21 mars 2007, 05-45.392, Dalloz actualité 6 avr. 2007.

Obs. Cas. soc. 8 févr. 2017, n° 15-21.064, Dalloz actualité, 3 mars 2017.

COSTA, note. Cass. crim. 22 janv. 1970, n° 69-90.898, Bull. crim. n°37 ; D. 1970. 166.

COUËDEL (C), obs. cass. soc. 25 mars 2020, n° 18-23.682, Dalloz actualité, 6 mai 2020.

COUREGES (A), FONTIER (R), concl. CE 24 juill. 2009, n° 325638, AJFP 2010. 104, AJDA 2009. 1516.

COTTIN (J.-B.), note. sous. Cass. soc., 24 nov. 2013, n° 12-15.206, JCP S 2014, p. 1064.

COUTRON (L), Chron. CE, ass., 30 oct. 2009, *Perreux*, n° 298348, AJDA. 2010. 1412.

COUTURIER (G.), obs. Cass. soc., 30 mai 2000 ; Dr. soc. 2000, p. 785.

Note. Cass. soc. 29 nov. 1990, Dr. soc. 1991, p. 105.

COUTURIER (G.), RAY (E.), note. Cass. soc., 8 juill. 2003 : Bull. civ. 2003, V, n° 225 ; Dr. soc. 2003, p. 826.

Note. Cass. soc., 25 juin 2003 : n° 01-42.679; Dr. soc. 2003. 817 ;

CREPIN-DEHAENE (I), note sous CE, sect., 8 juin 2011, Lebon 270, AJFP 2012. 87.

CYTERMANN (L.), comm. CE 13 mars 2019, n°407199, 4077795, AJDA 2019. 607.

Concl. CE 28 juin 2019, n° 415863, Lebon 2019.

D

DACOSTA (B.), concl. CE, sect., 6 déc. 2013, *Cne d'Ajaccio*, n°365155, Lebon 306 ; RFDA 2014. 276.

DAMMANN (R.), point de vue. CE, ass. 24 mars 2006, *Société KPMG et autres*, nos 288460, 288465, 288474, Lebon p. 154 ; D. 2006. 1226.

DANET (J.), obs. Cons. const. 25 nov. 2011, n° 2011-199 QPC ; RSC 2012. 184.

DANTRAS-BIOY (H.), note. Cass. crim. 11 mars 2014, n° 12-88.131, Bull. crim. n° 70 ; D. 2014. 1188.

DARSONVILLE (A.), obs. Cass. crim. 5 janv. 2017, n° 15-86.362, AJ pénal 2017. 183.

DAUMAS (V), concl. sous. CE, sect. 16 juillet 2014, n° 355201, RFDA 2014. 924.

Concl. CE, sect., 16 juill. 2014, n° 361820, Galan ; Lebon, p. 222, BJCL, n° 10/14, p. 660.

DAVID concl. TC., 8 févr. 1873, *Pelletier*, Lebon, 1er suppl., p. 117 ; DP 1874. 3. 5.

DE BRIER (H), comm. sous. Cass. soc., 13 juill. 2016, n°15-12344, Gaz. Pal. 11 oct. 2016, n°35p.52.

DECHRISTÉ (C.) obs. sous. Cass. soc. 21 juin 2006, n° 05-43.914, D. 2006. 2831.

DEDESSUS-LE-MOUSTIER (G.), note. Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-43.152 : D. 2010, p. 1988.

DEFFIGIER (C.), note. CE, 2 juin 2010, *Mme Fauchère* : AJDA 2010, p. 2165.

Note. Cass. crim., 14 juin 2005, *Gilles H., Eric K., Agent judiciaire du Trésor* : AJDA 2006, p. 1058.

DE GOUTTES (R.), concl. Cass. ass. plén. 14 déc. 2001, Gaz. Pal. 2002, p. 124.

DEHARO (G), comm. sous. Cass. soc., 21 mai 2014, n° 13-16.341, JCP G n° 29, 21 Juillet 2014, 852.

DE LAUBADERE (A.), note. CE ass. 29 oct. 1954, Bondurand, p. 565, D. 1954, p. 767.

DELIANCOURT (S), comm. sous. CAA Lyon, 20 déc. 2018, n°17LY00065, Gaz. Pal. 12 févr. 2019, n°06p.20.

DELAGE (P.-J.), obs. Cass. crim. 17 oct. 2017, n° 16-85.193, inédit au bulletin ; RSC 2018. 126.

DE LAMY (B), obs. Cons. Constit. 4 mai 2012, décis. n° 2012-240, RSC 2013. 436.

DE MONTECLER (M.-C), obs. CE, ass., 30 oct. 2009, *Perreux*, n° 298348, D. 2010. 553.
Obs. CE, ass., 13 nov. 2013, n° 347704, *Dahan*, Lebon p. 279 ; D. 2013. 2699.
Obs. CE 11 févr. 2015, Min. Justice, n° 372359, Lebon ; AJDA 2015. 311.

DE MONTVALON (L), comm. sous Cass. civile, 28 sept. 2016, n°15-21.823CLCE, N° 164, p. 2.
Comm. sous. Cass. soc., 27 nov. 2019, n°18-10551, Dalloz actualité, 6 janv. 2020, L., Gaz. Pal. 17 mars 2020, n°11p.70.
Comm. sous Cass. soc. 11 sept. 2019, n° 17-18.311, Cass. soc. 11 sept. 2019, n° 18-50.030, Cass. soc. 11 sept. 2019, n° 17-26.879, Dalloz actualité, 2 oct. 2019.

DEMOGUE, note. Cass. crim. 8 déc. 1906, S. 1907. 1. 377.

DENIZOT (C.), obs. Cass. civ. 3e, 8 juill. 2009, n° 08-10.869, Bull. civ. III, n° 170 ; AJDI 2010. 458.
Obs. Cass. civ. 3e, 8 juill. 2009, n° 08-10.869, Bull. civ. III, n° 170 ; AJDI 2010. 458.

DENOIX DE SAINT-MARC (M.), concl. CE, sect., 16 déc. 1977, *Vincent*, AJDA 1978. 577.
Concl. CE 27 sept. 1985, *Ordre des avocats du Barreau de Lyon*, Lebon 267 ; RFDA 1986. 183.

DERRIDA (F.), note CE sect. 17 mars 1978, *soc. Entreprise Renaudin*, p.40, D. 1979, p.5.
Obs. Cass. crim. 16 déc. 1980, Bull. crim. n°348 ; D. 1981. IR 217.

DERRIDJ (L), obs. sous, CE, 30 déc. 2011, *Saint-Péray (Cne)*, n° 332366, au Lebon, AJCT 2012. 326.
Note, CE 28 juin 2019 n° 415863, AJCT 2019. 523.
Obs. CE, 11 juill. 2011, n° 321225, *Montaut*, AJCT 2011, p. 474.

DESAINT (B.), BELJEAN (L.), chron. Cass. soc. 2 mars 2010, n° 08-45-086, JS Lamy 2010, n° 286, p. 4.

DESBARRATS (I.), obs. Cass. soc. 25 mars 2009, n°07-44.748, Bull. civ. V, n°84 ; D. 2009. Pan. 2128.

DE SILVA (I.), concl. CE 5 juin 2009, de Villepin, n°322283, RFDA 2009. 803.

DESPREZ (F.), ORIF (V.), obs. Cass. soc. 13 déc. 2017, n°16-17.193, RDT 2018. 416.

DETRAZ (S.), comm. sous. Cass. crim., 7 mai 2019, n°18-83510, Gaz. Pal. 3 sept. 2019, n° 358u1, p. 46.

Note. Cons. Constit. 4 mai 2012, décis. n° 2012-240, D. 2012. 1372.

Note. QPC 4 mai 2012, n° 2012-240 QPC, D. 2012. 1372.

Obs. Cass. crim., QPC, 8 avr. 2014, n° 14-90.006, Gaz. Pal. 2014. 2. 2335.

Obs. Cass. crim., 19 juin 2018, n° 17-84.007 ; Gaz. Pal. 2018, 6 nov. 2018, n° 38, p. 48.

Note. Cass. crim 9 sept. 2020, n°19-84.301, JCP 2020. 1287.

DEYGAS (S.), comm. sous. CE, 3e et 8e ch. réunies, 13 mars 2019, n° 420514, Lexis, Procédures n° 5, mai 2019, comm. 178.

DEVYS (Chr.), concl. CE 6 nov. 2006, *Assoc. Les Amis du château d'Hénonville*, n°277829, BJDU 2007. 146.

DEVOLVÉ (P.), note. CE, Ass., 26 oct. 2001, *Ternon*, Lebon 497, RFDA 2002. 77.

Obs. CE, ass., 2 juill. 1982, *Huglo*, Lebon 257, D. 1983. IR 270.

Concl. CE, Sect., 30 juin 1950, *Quéralt*, Lebon 413 ; Dr. soc. 1951. 246.

Concl. CE, ass. 17 fev. 1950, *Dame Lamotte*, p.110, RDP 1951, p.478.

DEWOST (J.), DENOIX DE SAINT-MARC (R.), chron. CE 7 févr. 1969, *M'barek*, Lebon 87 ; AJDA 1969. 164.

DIDRICHE (O.), obs. CE, 22 mai 2017, n° 396453, *Commune de Sète*, Lebon ; AJCT 2017. p. 585.

D'ORNANO (P.-H.), note. Cass. soc., 16 mai 2012, n° 10-15.238, Bull. civ. V, n° 154 ; RJS 2012. 536.

Note. Cass. soc., 21 janv. 2014, n° 12-28.237 ; JCP S 2014, 1237.

DOCKÈS (E), comm. Sous. Cass. soc. 11 oct. 2006, n°04-48.314, RDT 2007 p. 30.

DONNAT (F.), chron. CE, 3 mars 2004, n° 241150, Lebon, AJDA 2004. 974.

DONNAT (F.), CASAS (D.), chron. CE ass., 5 mars 2003, n° 242860, *Aggoun*, au Lebon 79 avec les conclusions ; AJDA 2003. 726.

Chron. CE, sect., 30 juill. 2003, *Association pour le développement de l'aquaculture en Région Centre (ADARC)*, n° 215957, Lebon p. 367 ; AJDA 2003. 1815.

Chron. CE 6 nov. 2002, *Guisset*, n°227147, Lebon 376 ; AJDA 2002. 1440.

DONTENWILLE, concl. Cass., ass. plén., 29 mars 1991, n°89-15.231, JCP 1991. II. 21673.

DORWLING-CARTER, concl. Cass., ass. plén., 19 mai 1988, n° 87-82.654 , Bull. ass. plén., n°5; GAJC, t. II, 13e éd., 2015, n° 225; Gaz. Pal. 1988. 2. 640 ;

DRAGO, note. CEDH, gde ch., 7 juin 2001, *Kress c. France*, n° 39594/98, § 72, Rec. CEDH, p. 2001-V ; D. 2001. Jur. 2619.

DREYER (E.), note. sous. Cass. crim. 25 janv. 2011, n° 10-82.730, Gaz. Pal. 2011. 1. 1072.

Obs. sous. Cass. crim. 5 juin 2019, n° 18-84.350, RSC 2019. 644.

Obs. Cass. civ. 1re, 3 févr. 2011, n° 09-10.301, Bull. civ. I, n° 21 ; D. 2012. Pan. 765.

Obs. Cass. crim. 2 nov. 2016, n° 15-85.418, D. 2017. 181, n° 14.

DRIGUEZ (L.), note. Cass. soc., 12 juin 2014, nos 13-11.448 et 12-29.063, Bull. V, n° 139 et 140 ; D. 2014. 1628.

DU CHEYRON (A.), note. TC 19 oct. 1998, *Préfet du Tarn*, JCP 1999, n°10225.

DUGRIP (O.), note. CE, ass., 2 juill. 1982, Huglo, Lebon 257, D. 1983. 32.

DUMONT (F.), note. Cass. soc., 24 avr. 2013, n° 11-28.629 ; JCP S 2013, 1294.

Note. Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-11.554 ; JCP S 2014, 1234.

Note. Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634 ; JCP S 2014, 1302.

DUMORTIER (G.), concl. CE 15 déc. 2010, n°316856, RDT 2011. 99.

DUPARC(C.), obs. Cass. crim. 8 déc. 2009, n° 09-85.627, Bull. crim. n° 209 ;AJ pénal 2010. 191.

DUPÉROUX (J.-J.), note. Cass. soc., 13 novembre 1996, Dr. soc. 1996, p. 1067.

DUPLAT (J.), concl. CA Versailles, 22 mars 1991, Dr. soc. 1991. 702.

DUQUESNE (F), obs. Cass. crim. 6 déc. 2011, n° 10-82.266, Dr. soc. 2012. 538.

Obs. Cas. crim. 3 déc. 2002, n° 01-85.109, Bull. crim. n° 219 ; Dr. soc. 2003. 432.

Note. Cass. crim. 11 oct. 2005, n°05-82.414, Bull. crim. n°254 ; Dr. soc. 2006. 43.

Obs. Cass. crim., 11 oct. 2005 : Dr. soc. 2006, p. 43.

Obs. Cass. crim. 11 avr. 2012, n° 11-83.816, RDT 2012. 426.

Obs. Cass. soc. 25 nov. 2015, n° 14-21.272, D. 2015. 2508 ; RDT 2016. 183.

Obs. Cass. soc. 16 mai 2012, n° 10-21.063 Dr. soc. 2012. 951.

Note. Cass. soc. 26 oct. 2010, n° 09-42.740, Bull. civ. V, n° 35 ; RJS 2011. 91.

DUQUESNE (F), COEURET (A.), note. Cass., ch. mixte, 19 nov. 2010, nos 10-10.095 et 10-30.215, Bull. ch. mixte, nos 1 et 2 ; Dr. soc. 2011. 382.

DUPLAT (J.), avis. Cass. soc. 11 mai 2010, nos 09-42.241 à 09-42.257, Bull. civ. V, n° 106 ; Dr. soc. 2010. 839.

DURAND (P.), note. Cass. soc. 16 juin 1945, Dr. soc. 1946. 427.

DURRY obs..Cass., ass. plén., 17 juin 1983, n°82-91.632 , Bull. ass. plén., n°8; GAJC, t. II, 13e éd., 2015, n° 223; RTD civ. 1983. 749.

DUTHEILLET DE LAMOTHE (L.), concl. CE, sect., 16 oct. 1981, *René Guillaume et Germanaud* : Rec. CE 1981, p. 370 ; AJDA 1982, p. 43.

Concl. CE, 5 février 2020, M. D., n° 433130, Lebon ; AJDA 2020. 802. AJFP 2020. 195.

DUTHEILLET, LAMOTHE(L.), ODINET (G.), chron. CE, ass., 13 juill. 2016, *Czabaj*, n°387763, Lebon ; AJDA 2016. 1629.

DUVERT (C), comm. sous Cass. crim. 13 nov. 2019 n° 18-85.367, RDT 2020 p. 916.

Note. CA Douai, 6e ch corr., 24 janv. 2006, JCP E 2007, 1690.

E

EDELMAN (B.), chron. Cons. const. 94-343/344 DC, 27 juillet 1994, D. 1995. 205.

ENDERLIN (C. S.), obs. Cass. crim. 13 oct. 2004, nos 03-81.763, 00-86.727, 00-86.726, 01-83.943, 01-83.945 et 01-83.944, AJ pénal 2004. 451.

ENCINAS DE MUNAGORRI (R.), obs. CE, ass. 24 mars 2006, *Société KPMG et autres*, nos 288460, 288465, 288474, Lebon p. 154, RTD civ. 2006. 527.

ESACANDE, note. Cass. crim. 13 juin 1965, JCP 1965. II. 14210.

ESCAUT (N.), concl. CE 2 juin 2010, n° 320935, *Min. de l'Éduc. nat. c/ Mlle Fuentes*, Lebon.

ESPLUGAS-LABATUT (P.), note. CE, 5 févr. 2016, n°396431, Lebon T. ; AJDA 2016. 1194.

EVEILLARD (G), comm. sous. CE, sect., 16 juill. 2014, n° 355201, Ganem, Droit Administratif n° 12, Décembre 2014, comm. 73.

Comm. sous CE, sect., 16 févr. 2018, n° 395371, Droit Administratif n° 6, Juin 2018, comm. 32

EVERAERT-DUMONT (D), comm. sous, Cass. soc., 21 janv. 2009, n° 07-41.935, JCP S n° 18, 28 avr. 2009.

F

FABRE (A), comm. sous. Cass. civ. 2^e 10 mai 2007 n°719. Dalloz actualité, 29 mai 2007.

Obs. Cass. soc. 26 oct. 2010, n° 09-42.740, Bull. civ. V, n° 35 ; RDT 2010. 719.

Obs. Cass. soc. 3 mai 2007, n°05-12.340, D. 2007. AJ 1504.

FERRÉ (N), comm. sous Cass. soc. 21 juin 2016, n° 15-12.809, inédit ; Cass. soc. 12 juill. 2016, n° 15-16.337, inédit et Cass. soc. 21 juin 2016, n° 14-29.745, inédit, Rev. trav. 2016. 629.

FLAUSS (J.-F.), CEDH, 1er juill. 1997, *Oberschlick c/ Autriche*, n° 20834/92, AJDA 1998. 37.

Chron. CEDH, 26 sept. 1995, *Vogt c/ Allemagne*, n° 17851/91, § 53, AJDA 1996. 376.

Chron. CEDH, 20 mai 1999, *Rekvenyi c/ Hongrie*, n° 25390/94, § 41, AJDA 2000. 526.

Chron. CEDH, gde ch., 12 févr. 2008, *Guja c/ Moldavie*, n° 14277/04, §70, AJDA 2008. 978.

Chron. Cass. com. 29 avr. 1997, n° 95-20.001, *Ferreira c/ Direction générale des impôts*, D. 1997. 134.

FLEURIOT (C.) obs. Cons. const. 2 mars 2016, n° 2015-523 QPC, Dalloz actualité, 3 mars 2016.

Obs. Cass. crim., QPC, 8 avr. 2014, n° 14-90.006, Dalloz actualité, 16 avr. 2014.

FLORES (P.), étude. Cass. soc., 12 juin 2014, nos 13-11.448 et 12-29.063, Bull. V, n° 139 et 140 ; RDT 2014. 447.

FLORES (P.), SALOMON (F.), SABOTIER (N.), chron. Cass. soc., 17 mai 2017, n° 15-19.300, publié au Bulletin ; D. 2017. 155.

Chron. Cass. soc. 17 mai 2017, n°15-19.300, D. 2017. 1129 ; Chron. De jurisprudence de la Cour de cassation.

FLORES (P.), DUCLOZ (F.), SOMMÉ (C.), WURTZ (E.), MARIETTE (S.), CONTAMINE (A.),

Chron. Cass. soc., 29 oct. 2013, n° 12-22.447, D. 2014. 302.

FLORES (P.), WURTZ (E.), SABOTIER (N.), DUCLOZ (F.), MARIETTE (S.), chron. Cass. soc., 13 avr. 2016, n° 14-28.293, publié au Bulletin ; D. 2016. 1588.

FLORES (P.), WURTZ (E.), SABOTIER (N.), MARIETTE (S.), chron. Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444, Bull. civ. V, n° 234 ; D. 2016. 144.

FOMBEUR (P.), concl. CE, sect., 28 févr. 2001, *Casanovas*, Lebon 107 ; RFDA 2001. 399.

Concl. CE avis 16 mai 2001, *Mlle Padroza et Mlle Joly*, n° 229810, Lebon 237 ; AJFP 2001. 9.

FONBAUSTIER (L.), obs. CE, sect., 30 juill. 2003, *Association pour le développement de l'aquaculture en Région Centre (ADARC)*, n° 215957, Lebon p. 367 ; RDI 2003. 549.

FONT (N.), étude, CE 19 juin 2014, n° 381061, *Cne Le Castellet*, AJCT 2017. 70.

FONTIER (R.), avis sous. 21 oct. 2013, n° 364098, *Commune de Cannes*, Lebon T. p. 658, AJFP 2014. 214.

Note. sous, CE, 30 déc. 2011, *Saint-Péray (Cne)*, n° 332366, au Lebon ; AJFP 2012. 198, AJDA 2012. 616.

Comm. CE, 11 juill. 2011, n° 321225, *Montaut*, AJFP janv.-févr. 2012, p. 41, comm.

Note. CE 14 déc. 2007, M. J., AJDA 2007. 2409 ; AJFP 2008. 136.

Note. CE 16 nov. 2001, *Queille*, n° 217722, Lebon T. 1182 ; AJFP 2002. 48.

Note. CE 30 dec. 2011, n°332366, Lebon ; AJDA 2012. 616. AJFP 2012.198.
Note. CE 18 juill. 2008, *Stilinovic*, n°304962, Lebon 306 ; AJFP 2009. 137.
Note. CE 24 juill. 2009, *Mme Gonçalves*, n°325638 Lebon ; AJFP 2010. 104.

FORTIER (C.), obs. CE 10 déc. 2014, *Université de Poitiers*, n° 363202, Lebon, AJFP 2015. 85.
Note. CE, ass., 13 nov. 2013, n° 347704, *Dahan*, Lebon p. 279 ; AJFP 2014. 5.

FORTIS (E.), obs. sous. Cass. crim., 6 fév. 2007, n°06-82.601, Bull. crim., no 29, RS Crim. 2007, p. 527.

Obs. Cass. crim. 13 oct. 2004, n° 03-81.763, *Bonnet, Mazères et autres*, RSC 2005. 66.
Obs. Cass. soc. 3 nov. 2005, n° 03-46.839, Bull. civ. ; JCP E 2006. 2370.

FOUGERE (L.), concl. CE ass. 29 oct. 1954, Bondurand, p.565, D. 1954, p. 767.

FOUMENT (F.), note. Cass. ass. plén., 7 janv. 2011, n° 09-14.316, *Sté Philips France* ; Bull. civ. ass. plén. 2011, n° 1 ; D. 2011, p. 562.

FOUMENT (J.), Chron. Cass. crim. 31 mars 2015, n° 14-86.913 ; Gaz. Pal. 11 août 2015, p. 35.

FOURNIER, BRAIBANT chron. CE, 5 juill. 1957, *Dpt Sarthe c/ Artus* : Rec. CE 1957, p. 454 ; AJDA 1957, p. 395.

FRIER (P.-L.), obs. CE, 3 mars 2004, n° 241150, Lebon ; D. 2005. 26.

FRICERO (N.), obs. Cass., ass. plén., 13 mars 2009, n° 08-16.033, D. 2010. 169.

FROGER (Ch.), note. CE, 21 oct. 2013, n° 364098 ; Lebon. T., p. 658 ; AJFP 2014, p. 68, AJDA 2014. 68.

Note. CE, 13 janv. 2017, n° 386799, Lebon ; AJDA 2017. 1075 ; AJFP 2017. p.174.

FROSSARD (J.), note. Cass. soc. 5 oct. 1994, n° 92-16.632, Bull. civ. V, n°260 ; D. 1995. Somm. 373.

FRYDMAN (P.), Concl. CE.27 oct. 1995, RFDA 1995. 1204.

G

GABA (H. K), comm. sous, Cass. Soc.28 février 2002, n° 00-41.220, D. 2002, spéc. p. 2080.

Note. sous. Cass. soc. 30 sept. 2005: D. 2006. 973.

GACHI ((K.), obs. Cass. crim. 8 déc. 2009, n° 09-85.627, Bull. crim. n° 209 ; D. 2010. 1132.

GALLOIS (J), obs. Cass. crim. 6 déc. 2011, n° 10-82.266, AJ pénal 2012. 97.
Obs. Cass. crim. 26 janv. 2016, n° 14-80.455: D. actu. 15 fév. 2016.
Obs. Cass. crim. 26 oct. 2016, n° 15-84.552, AJ pénal 2017. 35.

GALABERT (J.-M.), concl. CE sect. 17 mars 1978, *soc. Entreprise Renaudin*, p.40.

GALMOT (Y.), conclu sur CE, sect., 14 oct. 1966, n° 60783, *Marais*, Lebon 548 ; D. 1996. 636.

GARÉ (T.), obs. Cass. crim. 13 déc. 2016, n° 15-81.853, D. 2017. 14, et 2501.

GAUDEMET note. Cons. const. 8 janv. 1987, n°86-224 DC, Rec. Cons. const. 8, RD publ. 1987. 1341.

GAURIAU (B.), obs. sous. Cass. soc., 10 mai 2011 n° 99-40.059 P: Dr. soc. 2001. 921.
Obs. Cass. soc. 18 mai 1999 : Dr. soc. 1999, p. 734.
Obs. Cass. crim. 22 mai 2007, n°06-84.748 , Bull. crim. n°132 ; JCP S 2007. 1764.

GAUTIER (P.-Y.), note. Cass. soc., 2 oct. 2001 ; Bull. civ. 2001, V, n° 291 ; D. 2001, p. 3148.
Obs. Cass. soc. 20 nov. 1991, n° 88-43.120 , Bull. civ. V, n° 519 ; RTD civ. 1992. 418.
Note. Cas. crim. 15 mars 2011, n° 09-88.627, inédit, Dr. ouvrier 2011. 676.

GAY (L.), obs. Cons. const., 12 janv. 2002, n° 2001-455 DC, D. 2003. 1129.

GAZIER, concl. CE 18 nov. 1949, *Demoiselle Mimeur*, Lebon 492 ; JCP 1950. II. 5286.

GEA (F), obs. Cass. soc. 10 nov. 2009, n° 08-41.497, RDT 2010. 39.

GEFFRAY (E.), concl. CE, 12 mars 2010, n° 308974, *Commune de Hoenheim*, AJFP 2010. p.255.

GENEVOIS(B.), concl. CE, sect., 9 juin 1978, Lebon ; AJDA 1978. 573.
Concl. CE, sect., 9 juin 1978, *Spire*, Lebon 237 ; Rev. adm. 1978. 631.
Note. CEDH, gde ch., 7 juin 2001, *Kress c. France*, n° 39594/98, § 72, Rec. CEDH, p. 2001-V ; RFDA 2001. 991.

GENEVOIS, FAVOREU, notes. Cons. const. 8 janv. 1987, n°86-224 DC, Rec. Cons. const. 8, RFDA 1987. 287.

GENIAUT(B.), comm. Sous. Cass. soc. 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702, et Cass. soc. 5 oct. 2016, n° 15-20.140, RTD. 2016. 709.

GHESTIN, note. Cass., ass. plén., 29 mars 1991, n°89-15.231, JCP 1991. II. 21673.

GILTARD (D.), note. CE 29 avr. 1987, *Société Kassbohrer-France*, Lebon 156 ; JCP 1988. II, n° 211158.

GIRARDOT (T.-X), RAYNAUD (F.), chron. CE, ass., 24 oct. 1997, *Mme de Laubier*, n°123950, Lebon 371 ; AJDA 1998. 936.

Note, CE, sect., 3 nov. 1997, AJDA 1997. 959.

GIRAULT (C), obs. Cass. crim. 6 déc. 2011, n° 10-82.266, D. 2012. 225.

GLASER (E.), concl. CE 27 oct. 2008, *Cne d'Atur*, n°284828 , Lebon 365 ; AJDA 2009. 95.
concl., sur CE, sect., avis, 12 mai 2004, *Commune de Rogerville*, RFDA 2004. 723.

GODARD (O.), note, Cass. crim. 29 janvier 1985 JCP 1985-E-14531.

Note. CE 11 juill. 1990, n° 85416 ; JCP E 1991, 2123.

GOHIN (O.), note. T. confl., 19 oct. 1998, n° 3131, *Préfet du Tarn c/ Toulouse*, Lebon ; D. 1999. 127,
Concl. sur T. confl. 5 mai 1877, *Laumonier-Carriol*, Lebon 437.

GOLHEN (C.), note, Cass. soc. 17 mars 2021, n°18-25.597, *M. Peyronnet*, D. 2020. 2383.

GONZALEZ (O.), obs. CEDH, gr. ch., 1er juin 2010, *Gäfgen c/ Allemagne*, n°22978/05, JCP 2010. 701.

GOETZ (D), obs. Cass. crim. 13 déc. 2016, n° 15-81.853, Dalloz actualité, 15 fév. 2017.

GRAVELEAU (P), comm. sous. CE, 3e et 8e ch., 27 juin 2018, n° 405776, Gaz. Pal. 17 juill. 2018, n°26 p. 40.

Comm. Sous. CE, 3e et 8e ch., 28 juin 2019, n°415863, Gaz. Pal. 16 juill. 2019, n° 357n1, p. 44.

GRIMAUD (P), note, 19 déc. 2019, n° 419062, AJCT 2020. 314.

GROUTEL (H), obs., Cass., ass. plén., 25 février 2000, Costedoat, Bull. civ. n° 2 ; Resp. civ. et assur. 2000, chron. n° 11.

Chron. Cass. ass. plén. 14 déc. 2001, Resp. civ. et assur. 2002, chron. n° 4.

GUEHO (G.), TALABARDON (O), LEMOINE (S), DE LEIRIS (E), LE FISCHER (S), GAUTHIER (T), chron. Cass. 2e civ. 28 janv. 2021, n° 19-22.958 D. 2021. 491.

GUETTIER (C.), note. CE, sect., 8 juill. 1998, Dpt de l'Isère, n°132302, Lebon ; D. 1999. 7.

Note. CE, sect., avis, 30 nov. 1998, n° 188350, *Berrad*, Lebon p. 451 ; D. 1999. 20 ; RFDA 1999. 520.

GUIDICELLI (A.), obs. Cass. civ. 21 mai 2015, n° 14-18.339, RSC 2015. 679.

GUIDICELLI-DELAGE (G.), obs. Cass. crim. 23 janv. 2002, n°01-83.559, Bull. crim. n°12 ; RSC 2002. 832.

GUILLARD (C.), note. CE, sect., 30 juill. 2003, *Association pour le développement de l'aquaculture en Région Centre (ADARC)*, n° 215957, Lebon p. 367 ; D. 2003. 2527, et les obs.

GUILLAUME (E.), concl. CE 6 mars 1989, *Soc. De Bourse Buisson*, p. 83, RFDA 1989, p. 627.

GUILLET (N.), note. sous. CE 2 juin 2010, n° 320935, *Min. de l'Éduc. nat. c/ Mlle Fuentes*, AJDA 2010. 2157.

GUIMEZANES (N.), note. CE, sect., avis, 30 nov. 1998, n° 188350, *Berrad*, Lebon p. 451 ; Rev. crit. DIP 1999. 504.

GUINCHARD, obs. CEDH, gde ch., 7 juin 2001, *Kress c. France*, n° 39594/98, § 72, Rec. CEDH, p. 2001-V ; D. 2003. Chron. 152.

GUYOMAR (M), concl. CE, ass., 30 oct. 2009, *Perreux*. n° 298348, RFDA 2009. 1125.

Concl. CE, 11 juill. 2011, n° 321225, *Montaut*, Rec. CE 2011, p. 349 ; AJDA 2011, p. 2072.

GUYOT (H.), note. Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12-24.951 ; JCP S 2014, 1236.

GUYOMAR (M), COLLIN (P.), chron. CE, Ass., 26 oct. 2001, *Ternon*, Lebon 497 ; AJDA 2001. 103.

Chron. CE 12 avr. 2002, n° 238689, *Papon*, AJDA 2002. 423.

Chron. CE, sect., 22 févr. 2002, n° 224496, *Dieng*, Lebon p. 54 ; AJDA 2002. 415.

Chron. CE 19 janv. 2001, *Conféd. nationale des radios libres*, n°228815, Lebon 29, AJDA 2001. 152.

Chron. CE, sect., 18 janv. 2001, n° 229247, *Commune de Venelles et Morbelli*, Lebon ; AJDA 2001. 157 ; et 153.

GUILLAUMONT, (O), obs. CE 16 juillet 2014, *Mme Galan* n° 361820, Lebon ; AJCT 2014. 622.

Obs. CE 24 oct. 2014, n° 362723, *Syndicat intercommunal d'équipements publics de Moirans*, Lebon ; AJCT 2015. 104.

GUILLET (N.), note. CE 2 juin 2010, *Min. Éducation nationale c/ Mlle Fuentes*, AJDA 2010 2157.

H

HAAS (G.), RORELLI (M.), obs. Cass. soc. 17 mars 2021, n°18-25.597, *M. Peyronnet*, Dalloz IP/IT 2021. 56.

HALLE (M.-C.), note. Cass. soc., 4 juill. 2000, n° 97-44.846 et n° 98-44.959 ; Bull. civ. 2000, V, n° 263 ; SSL, n° 1005, p. 10.

HALLER (M.-C), comm. sous. Cass. soc. 28 février 2002, n° 00-41.220, JSL 2002, n° 99, 14.

HARIR (S), comm. sous. Cass. soc., 6 juin 2018, n°16-26490, Gaz. Pal. 18 sept. 2018 n°31 p. 56.

HAURIOU (M.), note. CE 3 févr. 1911, *Anguet*: Lebon 146 ; S. 1911. 3. 137 ; Revue générale du droit on line, 2013, numéro 12205 (www.revuegeneraledudroit.eu/?p=12205).

Note. TC 2 juin 1908, *Girodet c. Morizot*, Lebon, p. 597, S 1908.3.81.

Note sous CE, 28 mars 1919, *Regnault-Desroziers*, n°62273, S. 1918-19.3.25 : Revue générale du droit on line, 2014, numéro 14781 (www.revuegeneraledudroit.eu/?p=14781).

Note. TC 2 juin 1908, *Girodet c. Morizot*, S 1908.3.81.

Note. CE, 21 juin 1895, n° 82490, *Cames* : Rec. CE 1895, p. 510 ; S. 1887, 3, p. 33.

Note sous CE 27 févr. 1903, *Olivier et Zimmermann*, S. 1905. 3. 17.

Note. CE, 30 mai 1913, *Préfet de l'Eure*, Lebon p. 583 ; S. 1915.III.9.

HAUSER, note. Cass., ass. plén., 29 mars 1991, n°89-15.231, RTD civ. 1991. 312.

Obs. Cass. civ 1^{re}, 24 oct. 2012, n° 11-20.442 ; Bull. civ. I, n° 209 ; RTD civ. 2013, p. 87.

Obs. Cass. soc. 20 nov. 1991, n° 88-43.120 , Bull. civ. V, n° 519 ; RTD civ. 1992. 36.

HAUTEFORT (M.), comm. sous. Cass. soc., 27 oct. 2004, pourvoi n°04-41.008, JSL 2004, n°156-9.

Obs. sous. Cass. soc., 4 oct. 2011; JSL 2011, n°309-2.

Note. Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-42.766 : JSL 2011, n° 295, p. 11.

HEUMANN (C.), concl. CE 24 nov. 1961, *Letisserand*, p. 661, D. 1962, p. 34.

HENRARD (O.), concl. CE, ass., 13 juill. 2016, *Czabaj*, n°387763, Lebon ; RFDA 2016. 927.

HOGEDÉZ (I.), concl. CAA Marseille 4 avril 2014, *M. et Mme Rieux*, n° 11MA1684C, RFDA 2014 p. 973.

HONORAT (E.), SCHWARTZ (R.), chron. CE, sect., 30 nov. 1990, *Assoc. « Les Verts »*, n°103889, Lebon 339 ; AJDA 1991. 114.

HUET, obs. Cass., ass. plén., 15 nov. 1985, n° 84-12.601, Bull. ass. plén., no 9; GAJC, t. II, 13e éd., 2015, no 224; RTD civ. 1986. 128.

HUIGE (T.), obs. CE 18 oct. 2018, n°412845, Lebon T. ; AJCT 2019. 55.

HUGUENEY (L.), note. CA Paris, 18 févr. 1960, S. 1960. 182.

I

ICARD (J), comm. sous Cass. soc., 15 janv. 2014, n°12-20688, Cah. soc. mars 2014, n° 112x1.

Obs. Cass. soc. 8 oct. 2014, n° 13-13.673, Cah. soc., nov. 2014, p. 640.

Note. Cass. soc., 17 mai 2017, n° 15-19.300 ; Cah. soc. juill. 2017, n° 121e6, p. 26.

ICARD (J), PAGNERRE (Y.), note. Soc., 1er juin 2016, n° 14-19.702, publié au Bulletin ; D. 2016. 1681.

ILJIC (A.), concl. CE, ord., 7 juin 2019, n° 426772, Lebon ; AJDA 2019. 2137.

J

JACOTOT (D.), note. Sous. Cass. soc. 5 nov. 2014, no 12-23.135, JCP S 2015. 1051.

JACQUINOT (N), MANGIAVILLANO (A), obs. Cons. Constit. 4 mai 2012, décis. n° 2012-240, D. 2013. 1584.

JEAN-PIERRE (D), note. sous. CE 8 juin 2011, *Farré*, n° 312700, Lebon 270, JCP Adm. 2011, n° 2337.

Note. sous. CE, 11 juill. 2011, n° 321225, *Montaut*, AJDA 2011, p. 2072.

Comm. sous, CE, 16 déc. 2009, n° 320840, *Mme Touati c/ Ministre de la défense*, JCP A n° 8, 22 fév.. 2010, 2075.

Comm. sous, CE, ass., 13 nov. 2013, n° 347704, *Dahan*, JCP A 2013, act. 886 ; JCP A 2014, act. 95.

Comm. sous, CE, 15 janv. 2014, n° 362495, *La Poste SA*, JCP A 2014, act. 95.

Comm. sous. CE, 24 nov. 2006, n° 256313, JCP A n° 1-2, 8 janv. 2007, 2003.

Comm. CE, sect., 8 juin 2011, n° 312700, *GeorgesA*, JCP Adm. 24 oct. 2011, n° 43.

Note. CE, 12 mars 2010, n° 308974, *Commune de Hoenheim*, JCP A 2010, 2154, AJDA 2010, p. 526.

Comm. sous. Cass., soc., 27 oct. 2004, n°04-41.008, JCPA n° 8, 21 fév.. 2005, 1089.

Comm. sous. CE, ass., 13 nov. 2013, n° 347704, JCP A 2013, act. 886.

JEAMMAUD (A), obs. Cass. soc. 17 déc. 1997, Bull. civ. V, n° 453 ; Dr. soc. 1998. 284.

JEZE (G.), note. CE 21 mars 1947, *Vve Aubry, Vve Lefèvre, Vve Pascal*, p. 122, D. 1947, p. 225, RDP 1947, p. 198, S. 1947. 3. 85.

JOURDAIN (P), note, Cass., ass. plén., 29 mars 1991, n°89-15.231, RTD civ. 1991. 541.

Obs., Cass., ass. plén., 25 fév. 2000, *Costedoat*, Bull. civ. n° 2 ; RTD civ. 2000, p. 582.

Obs. Cass. soc. 11 mai 2010, nos 09-42.241 à 09-42.257, Bull. civ. V, n° 106 ; RTD civ. 2010. 564.

Obs. Cass., ass. plén., 19 mai 1988, n° 87-82.654 , Bull. ass. plén., n°5; GAJC, t. II, 13e éd., 2015, n°225; RTD civ. 1989. 89.

Obs. Cass. civ. 2e, 22 mai 1995, n°92-19.172, Bull. civ. II, n°154; RTD civ. 1996. 181.

Obs. Cass. 2e civ., 8 mars 2018, n° 16-17.624, inédit ; RTD civ. 2018, p. 674.

Obs. Cass. 1re civ., 25 nov. 1992, Bull. civ. I, n° 293 ; RTD civ. 1993, p. 372.

Obs. Cass. ass. plén. 14 déc. 2001, RTD civ. 2002, p. 109.

Obs. Cass. com., 12 oct. 1993, Bull. civ. IV, n° 338 ; RTD civ. 1994, p. 111.

Obs. Cass. soc., 1er juin 2016, n° 14-19.702, RTD civ. 2016. 869.

JULIEN (J.), Cass. ass. plén. 14 déc. 2001, D. 2002, Jur. p. 1230.

JULIEN (M.), PAULIN (J.-F.), étude, Cass. soc. 17 mars 2021, n°18-25.597, *M. Peyronnet*, JA 2021, n° 632, p. 38.

K

KAHN (T.), dit COHEN, obs. Cass. soc. 17 mars 2021, n°18-25.597, *M. Peyronnet*, RDT 2020. 753.

KATZ (C.), note. CA. Paris. 18 janvier 1996 ; Gaz. Pal. 1996. 1. 267.

KELLER (R.), concl. CE, ass., 13 nov. 2013, n° 347704, *Dahan*, Lebon p. 279 ; AJFP 2014. 5, RFDA 2013. 1175.

Concl. CE, ass., 30 déc. 2014, *Bonnemaison*, n° 381245, RFDA 2015. 67.

Concl. CE 16 mai 2011, *M. Beaufils*, n°318501 AJDA 2011. 1749.

KELLER (M.), note. Cas. soc. 12 févr. 2008, RDT 2008. 404.

KESSOUS (R), concl., Cass., ass. plén., 25 février 2000, Costedoat, Bull. civ. n° 2 ; JCP G 2000, II, 10295.

KESSOUS (R), DESPORTES (F), comm. sous Cass., ass. plén., 25 février 2000, Costedoat, rapport annuel de la Cour de Cassation, https://www.courdecassation.fr/publications_26/rapport_annuel_36/rapport_2000_98/deuxieme_partie_tudes_documents_100/tudes_diverses_103/penale_prepose_5862.html.

KINSCH (P.), note. Cass. crim. 3 juin 2004, n° 03-80.593, Bull. crim. n° 152, Rev. crit. DIP 2004. 755.

KOERING-JOULIN (R.), obs. CEDH, 1er juill. 1997, *Oberschlick c/ Autriche*, n° 20834/92, RSC 1998. 389.

KOMLY-NALLIER (M), CRUSOÉ (L), étude, Cons. Constit. 4 mai 2012, décis. n° 2012-240, AJDA 2012. 1490.

KRUST(D), obs. sous CE, sect., 8 juin 2011, AJCT 2011. 571.

L

LABAYLE (H.), SUDRE (F.), DUPRE de BOULOIS (X.), MILANO (L.), chron. CE, sect., 16 nov. 2011, n° 353172, *Ville de Paris, Société d'économie mixte PariSeine*, RFDA 2012. 455.

LABETOULLE (D.), CABANES (P.), chron. CE sect. 19 mars 1971, Mergui, p. 235, AJ 1971, p. 274, AJDA 1971, p. 274.

Chron. CE., sect., 25 sept. 1970, *commune de Batz-sur-Mer et dame veuve Tesson*, Rec., p. 540, D, AJDA 1971.59 et 37, chron. JCP1970.II.16525.

LACAZE (M.), obs. sous. Cass. crim. 9 mai 2019, n° 18-82.800, AJ pénal 2019. 380.

LACHAISE (G.), note. sous. Cass. soc., 20 janv. 1993 : Bull. civ. 1993, V, n° 22 ; JCP E 1993, II, 494.

LACHAUME (J.-F.), étude. Trib. confl. 25 mars 1996, *Préfet du Rhône c/Berkani*, CJEG.

LACOSTE-MARY (V.), note. CJUE, 2e ch., 5 juill. 2012, aff. C-141/11, *Hörnfeldt* : Dr. ouvrier 2013, p. 62.

LALOU (H.), note. Cass. civ., 13 févr. 1923, D. 1923. 1. 52.

LAMBERT (M.), obs. Cass. crim. 14 mars 2012, n°11-85.421, AJ fam. 2012. 279.

LAMBOLEZ (F.), concl. sur CE, 1er oct. 2014, n° 364536, *Mme B*, AJFP 2015. pp.27-33.

Concl. CE 23 sept. 2013, n° 353093, *Mme Fonvielle*, Lebon T. 650-666 ; AJFP 2014. 159.

LAMY (F.), concl. CE, sect., 30 juill. 2003, *Association pour le développement de l'aquaculture en Région Centre (ADARC)*, n° 215957, Lebon p. 367 ; RFDA 2004. 144.

Concl. CE, sect., avis, 30 nov. 1998, n° 188350, *Berrad*, Lebon p. 451 ; D. 1999. 20 ; RFDA 1999. 511.

LANDAIS (C.), concl. CE 14 déc. 2007, M. J., AJDA 2007. 2409 ; AJFP 2008. 136.

Concl. CE, 23 déc. 2010, n° 335538, AJDA 2011.463.

LANDAIS (C.), LENICA (F.), Chron. CE, ass. 24 mars 2006, *Société KPMG et autres*, nos 288460, 288465, 288474, Lebon p. 154 ; AJDA 2006. 1028.

LANDROS-FOURNALES (E.), note CE, 5 février 2020, M. D., n° 433130, Lebon, RFDA 2021.535.

LANGLOIS, obs. Cass. soc. 3 mars 1988, n°85-42.006, Bull. civ. V, n°153 ; D. 1988. Somm. 315.

LANQUETIN (M.-T.), obs. CJCE, 27 oct. 1993, n° C-127/92, *Enderby (Mme) c/ Frenchay Health Authority*, D. 1994. 301.

LANTERO (C.), comm. CE 6 fév.. 2019 n° 415975 AJDA 2019. 1061.

LAPEROU-SCENEIDER (B.), note sous Cass. crim., 18 nov. 2015, n° 14-85.591, JCP G n° 8, 22 fév.. 2016, 219.

Note, Cons. Constit. 4 mai 2012, décis. n° 2012-240, Dr. soc. 2012. 714.

LARGUIER (J.), note. CA Paris, 18 févr. 1960, D. 1960. 285.

LARROUMET (C.), note, Cass., ass. plén., 29 mars 1991, n°89-15.231, D. 1991. 324.

Obs. Cass. 2^e civ., 12 janv. 1977 : D. 1977, inf. rap. p. 330.

Note. Cass. 1^{re} civ., 20 mars 1979, D. 1980.29.

Note. Cass. 2^e civ., 20 mars 1979, D. 1980, Jur. p. 29.

Note. Cass., ass. plén., 19 mai 1988, n° 87-82.654 , Bull. ass. plén., no 5; GAJC, t. II, 13e éd., 2015, n° 225; D. 1988. 513.

LASSALLE (M.), obs. Cass. crim 9 sept. 2020, n°19-84.301, AJ pénal 2020. 524, obs. M. Lassalle.

LAURENT (P.), concl. CE 1er oct. 1954, *Bernard, Caisse primaire centrale de sécurité sociale de la région parisienne et Caisse régionale de sécurité sociale de Paris*, Lebon 505.

Concl. CE, ass., 27 mai 1955, *Deleuze*, Lebon 296 ; AJDA 1955. 275.

LAURENT-ATHALIN, rapp. Cass. crim. 8 déc. 1906, DP 1907. 1. 207.

LAURENT (B.), ROTH (C.), BARBIER (G.), LABROUSSE (P.), MOREAU (C.), chron. Cass. crim. 5 févr. 2014, n° 12-80.154, Bull. crim. n° 358 ; D. 2014. 1414.

LAVIALLE (C.), note. Cass. crim. 13 oct. 2004, n° 03-81.763, *Bonnet, Mazères et autres*, RFDA 2005. 105.

LAVRIC (S), comm. sous. CEDH 8 juill. 2010, *Pocius c. Lituanie*, n°35601/04 et CEDH 8 juill. 2010, *Ukauskas c. Lituanie*, n°16965/04, Dalloz actualité 9 sept. 2010.

Comm. sous Cass. crim., 26 nov. 2019, n° 19-80.360 D. actualité 18 déc. 2019.

Comm. Cass. civ. 1re, 28 sept. 2016, n° 15-21.823, D. actualité. 11 oct. 2016.

LEBORGNE-INGELAERE (C), comm. sous Cass. crim., 19 juin 2012, n° 11-87.963, JCP S n° 8, 19 fév.. 2013, 1093.

Comm. sous Cass. soc., 26 juin 2019, n° 17-28.328, JCP S n° 37, 17 sept. 2019, 1255.

Comm. sous Cass. crim., 26 janv. 2016, n° 14-80.455, JCP S n° 15-16, 19 avr. 2016, 1138.

Comm. sous Cass. crim., 18 nov. 2015, n° 14-85.591, JCP S n° 7, 23 fév.. 2016, 1068.

Comm. sous Cass. soc., 9 oct. 2007, n° 06-42.350, JCP S n° 49, 4 dec. 2007, 1937.

Comm. Sous. Cass. soc., 25 mars 2020, n° 18-23.682, JCP A. n° 24, 16 Juin 2020, 2048.

Comm. Cass. crim., 19 juin 2012, n° 11-87.963, F-D , *Mme O*, JCP. S. 19 Fév. 2013, n° 8, p. 1093.

Obs. Cass. soc., 14 déc. 2016, n° 14-21.325, F ; D. act., 3 janvier 2017, JCP éd. S, 2017, 1057.

Obs. Cass. soc. 14 déc. 2016, n°14-21.325, JCP S 2017. 1057.

Obs. Cass. soc. 13 sept. 2017, n°15-23.045, JCP S 14 nov. 2017, n° 1359.

Note. Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-42.766 ; JCP S 2011, 1152.

Note. Cass. soc., 19 oct. 2011, n°10-16.444 ; JCP S 2011, 1570.

Note. Cass. soc., 29 sept. 2010, n° 09-41544 : JCP S 2011, 1028..

Note. Cass. soc., 29 sept. 2010, n° 09-42.057 ; JCP S 2011, 1028, 1re esp.

Note. Cass. soc., 10 mars 2009, n° 07-44092 ; JCP S 2009, 1225.

Note. Cass. soc., 21 juin 2006 ; JCP S 2006, 1566 ; RJS 2006, n° 916.

Note. Cass. soc., 27 nov. 2013, n° 12-20.301; JCP S 2014, 1129.

Note. Cass. soc., 8 juin 2016, n° 14-13.418 ; JCP S 2016, 1262 ; RJS 8-9/2016, n°541.

Note. Cass. soc., 18 janv. 2012, n° 10-19.883 : JCP S 2012, 1196.

Note. Cass. soc., 16 juin 2011, n° 09-40.922; JCP S 2011, 1482.

Note. Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-42.766 ; JCP S 2011, 1152.

Note. Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-45.747, 06-45.794, 06-45.579 et 06-46.517 : ; JCP S 2008, 1537.

Note. Cass. crim., 18 nov. 2015, n° 14-85.591; JCP S 2016, 1068.

Note. Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-46.517 ; JCP S 2008, 1537, 1re à 4e esp.

Note. Cass. soc. 8 juill. 2020, n° 18-24.320, D. 2020. 1467 ; SSL 2020, n° 31, p. 39.

Note. Cass. soc., 9 oct. 2007, n° 06-42.350, JCP S 2007, 1937.

Note. Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-42.766 : JurisData n° 2011-000652 ; JCP S 2011, 1152.
Note. Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-27.766 ; JCP S 2012, 1462.
Note. Cass. soc., 8 juin 2016, n° 14-13.418 ; JCP S 2016, 1262.
Note. Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-43.152 : JCP S 2010, 1330.
Note. Cass. soc., 15 nov. 2011, n° 10-30.463 ; JCP S 2012, 1061.
Note. Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-43.152 : JCP S 2010, 1330.
Etude. Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07-45.321. ; JCP S 2010, 1125.
Etude. Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 08-41.497 : Bull. civ. V, n° 248 ; JCP S 2010, 1125, 1re esp.

LE BOT (O), note, CE 19 juin 2014, n° 381061, *Cne Le Castellet*, AJDA 2014. 2079
Obs. Cons. const. 25 nov. 2011, n° 2011-199 QPC ; Constitutions 2012. 337.
Note. CE, ord., 22 déc. 2012, n° 364584, *Section française de l'observatoire international des prisons*, JCP 2013. 87.

LEBRETON (G.), note. CE. 27 oct. 1995, D. 1996. 177.

LECLERCQ (C.), note sous CE Sect., 28 mars 1969, Jannès ; D. 1969, p. 536.

LECLERC (O), PESKINE (E), PORTA (J), CAMAJI (L), FABRE (A), ODOULASOREY (I), PASQUIER (T), BORENFREUND (G), obs. Cass. soc. 10 nov. 2009, n° 08-41.497, D. 2010. 672.
Obs. Cass. soc., 14 oct. 2009, n° 08-42.878, Bull. civ. V, n° 221 ; RDT 2009. 712.

LECYGNE (M.), note. CE 8 juill. 2002, *min. de l'Éducation nationale*, n°237642, inédit au Lebon ; AJDA 2002. 864.

LEFRANC-HAMONIAUX (C.), obs. Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-43.152 : JCP G 2010, act. 664.
Cass. soc., 11 janv. 2012, n° 10-12.930 ; Bull. civ. V, n° 9 ; JCP G 2012, 107.

LE GARZIC (P.), concl. CAA Douai, 28 mai 2008, n°07DA00492, inédit au Lebon ; AJFP 2008. 312.

LEGAL obs. sous. Cass. crim. 3 mars 1960, Bull. crim. n°138 ; RSC 1961. 105.
Obs. Cass. crim. 3 mars 1960, RSC 1961. 105.

LÉGLISE (P.), concl. TA Versailles, 15 oct. 2004, Balenguer : AJFP 2005, p. 99.

LEGRAND (A.), note. sous. CE 2 juill. 2014, n° 367179, *Assoc. autonome des parents d'élèves de l'école Emile Glay*, Lebon ; AJDA 2014.1353.

LE GUNHEC (R.), comm. CA Paris, 31 mars 2021, n° 19/19081 ; Légipresse 2021. 330.

LEMERCIER (P.), concl. CA Riom, 10 janv. 1951, S. 1951. 2. 189.

LENOIR, note. CE 22 juin 2006, *Min. Santé c/ Catherine R.*, n°289070, JCP Adm. 2006, n°1213.

LENNON (J.-L.), note. Cass. crim. 8 déc. 2009, n° 09-85.627, Bull. crim. n° 209 ; D. 2010. 1132.

LEOST (R.), obs. Cass. crim. 8 déc. 2015, n° 14-85.548, AJ pénal 2016. 149.

LEPAGE (A.), obs. Cass. crim. 24 mai 2005, n° 03-86.460, Bull. crim. n° 155 ; CCE 2006. Comm. 33.

Obs. Cass. civ. 1re, 3 fév. 2011, n° 09-10.301, Bull. civ. I, n° 21 ; CCE 2011. Comm. 46.

LEROUGE (L.), obs. Cons. Constit. 4 mai 2012, décis. n° 2012-240, Dr. soc. 2012. 944.

Note. sous. CE 16 juill. 2014, Mme A, n°361820, RDSS 2014, p. 945.

Obs. Cass. soc. 5 mars 2008, n° 06-45.888 P, RDT 2008. 316.

LE ROY (C.-É.) étude. CA. Paris, 18 sept. 2019, n° 17/06676, JA 2019, n° 607, p. 38.

Etude, CA. Reims, 25 sept. 2019, n° 19/00003, JA 2019, n° 607, p. 38.

LE TOURNEAU (P.), note. Cass. 2e civ., 6 févr. 1974, D. 1974, Jur. p. 409.

LETOURNEUR (M.), concl. CE, ass., 28 mai 1954, Barel, n°28238, Lebon 308 ; AJ 1954. II. 396.

Concl. CE, Ass, 28 mai 1954, *Barel et a.*, n°28238, 28493, 28524, 30237 et 30256, Rec., p. 308. RDP 1954, p. 509.

LEVASSEUR (G.), obs. Cass. crim., 9 janv. 1990 : Dr. pén. 1990, comm. 128 ; Rev. sc. crim. 1990, p. 572.

Obs. Cass. crim. 29 nov. 1982, Bull. crim. n°270 ; RSC 1983. 671.

LEVENEUR (L.), obs. Cass. civ. 1re, 3 juin 1997, n°95-11.308, Bull. civ. I, n° 186, CCC 1997. Comm. 164.

LLARRALDE (J-M) comm. sous, CJCE 6 mars 2001, Connolly c/ Commission, aff. C-273/99 et C-274/99., RTDH 2002, n° 50.385.

Comm. sous Cass. civ. 1^{re}, 28 sept. 2016, n° 15-21.823, D. actualité 11 oct. 2016.

LHERNNOULD (J.-P.), note. Cass. soc., 15 nov. 2017, n°16-14.281 ; JCP S 2017, 1406.

LHOMOND (C.), obs. Cass. soc. 17 mars 2021, n°18-25.597, *M. Peyronnet*, RDT 2020. 764.

LIBCHABER (R.), obs. Cons. const., 6 nov. 1996, n° 96-383, RTD civ. 1997. 785.

Note. Cass. soc., 10 juill. 2002, 3 arrêts ; Bull. civ. 2002, V, n° 239 ; Defrénois 2002, p. 1619.

LIEBER (S.-J), BOTTEGHI (D), chron. CE, 31 mars 2010, Ville de Paris, n° 318710, au Lebon ; AJDA 2010. 1138.

Chron. CE, ass., 30 oct. 2009, *Perreux*, n° 298348, AJDA 2009. 2385.

LIENHARD (A.), obs. Cass., ch. mixte, 6 sept. 2002, n° 98-22.981, D. 2002. 2531.

LINDON (R.), note. Cass. soc. 27 nov. 1958, D. 1959, Jur. p. 20.

LOISEAU (G) note sous Cass. soc., 1er juin 2016, n° 14-19.702 ; JCP S 2016, 1220.

Obs. Cass. soc., 25 sept. 2013, JCP S 2013, p. 1447.

Obs. Cass. crim. 11 avr. 2012, n° 11-83.816, D. 2012. 2622.

Note. Cass., ch. mixte, 18 mai 2007, n°05-40.803, JCP 2007. II. 10129.

Note. Cass. soc., 23 janv. 2019, n° 17-21.550 : JCP S 2019, 1057.

Note, Cass. soc. 25 nov. 2020, n° 17-19.523, D. 2021. 117.

Etude, Cass. soc. 17 mars 2021, n°18-25.597, *M. Peyronnet*, *Légipresse* 2021. 57.

Note, CA. Reims, 25 sept. 2019, n° 19/00003, BJT 2019, n° 10, p. 16.

Note, CA. Paris, 30 oct. 2019, n° 16/05602, JCP S 2019. Actu. 416.

Note, Cass., ass. plen. avis, 17 juill. 2019, nos 19-70.010 et 19-70.011 , JCP S 2019, *Libres propos*, n° 289.

LOKIEC (P), obs, Cass. soc. 8 oct. 2014, n° 13-13.673, Bull. civ. V, n° 226 ; D. 2014. 2056, et 2015. 829.

LOKIEC (P), PORTA (J), obs. Cons. Constit. 4 mai 2012, décis. n° 2012-240, D. 2013. 1026.

Obs. Cass. soc. 23 janv.2019, n° 17-21.550, RDT civ. 2019. 321.

Obs. Cass. soc. 6 juin 2012, n° 10-27.694, D. 2013. 1026,

Obs. Cass. soc. 3 mars 2015, n°13-23.521, D. 2016. 807.
Obs. Cass. soc., 6 févr. 2013, n° 11-11.740, D. 2014. 1115.
Obs. Cass. soc., 29 oct. 2013, n° 12-22.447, D. 2014. 1115.
Obs. Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634., D. 2014. 1115.
Obs. Cass. soc., 12 juin 2014, nos 13-11.448 et 12-29.063, Bull. V, n° 139 et 140 ; D. 2015. 829.
Obs. Cass. soc., 16 mai 2012, n° 10-15.238, Bull. civ. V, n° 154 ; D. 2013. 1026.
Obs. Cass. soc., 10 févr. 2016, n° 14-24.350, publié au Bulletin ; D. 2016. 807.
Obs. Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-23.521, Bull. civ. V, nV 32 ; D. 2016. 807.
Obs. Cass. soc., 13 avr. 2016, n° 14-28.293, publié au Bulletin ; D. 2017. 840.
Obs. Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444, Bull. civ. V, n° 234 ; D. 2016. 807.
Obs. Cass. soc. 11 mai 2010, nos 09-42.241 à 09-42.257, Bull. civ. V, n° 106 ; D. 2012. 901.
Obs. Cass. soc. 25 janv. 2017, n° 14-26.071, publié au Bulletin, D. 2017.840.
Obs. Cass. soc., 17 mai 2016, n° 14-21.872, publié au Bulletin ; D. 2017. 840.
Obs. Cass. soc. 19 oct. 2011, n°09-72.672, D. 2012. 901.
Obs. Cons. const. 2 mars 2016, n° 2015-523 QPC, D. 2016. 807.
Obs. Cass. soc., 29 janv. 2013, n° 11-23.944, D. 2013. 1026.

LOMBARD (M.), NICINSKI (S.), GLASER (E.), chron. Cons. const. 25 nov. 2011, n° 2011-199 QPC, AJDA. 2012. 578.

LUCHAIRE, note. Cons. const. 8 janv. 1987, n°86-224 DC, Rec. Cons. const. 8, D. 1988. 117.

LUKASZEWICZ (J.-P), note. CE, ass., 2 juill. 1982, *Huglo*, Lebon 257, AJDA 1982. 657.

LUSSET (A.), comm. sous TA Strasbourg 13 oct. 2020 n°13-10.2020, AJFP 2021.81.

LYON-CAEN (Ch.), note, Cass. civ. 21 nov. 1911, *Compagnie générale transatlantique c/ Zbidi Hamida ben Mahmoud* : S. 1912, 1, 73.

LYON-CAEN (G.), Note. Cons. const., 6 nov. 1996, n° 96-383 DC, Dr. ouvrier 1996. 479.
Note. Cass. soc. 10 mars 1965, no 62-40.176, D. 1965. 550.

M

MAILLARD (S), obs. Cass. soc. 10 nov. 2009, n° 08-41.497, D. 2009. 2866.

Obs. Cass. soc. 23 juin 2010, D. actu. 8 juill. 2010.

Obs. Cass. soc., 1er juill. 2009, n° 07-44.482, Bull. civ. V, n° 167 ; D. 2009. 2041.

MALFETTES (L), comm. sous. Cass. soc. 18 sept. 2019, n° 18-15.765, Dalloz actualité 4 oct. 2019.

MALINVAUD (P.), obs. Cass., ass. plén., 13 mars 2009, n° 08-16.033, RDI 2009. 429.

MAILLARD (S.), obs. Cass. soc. 25 mars 2009, n°07-44.748, Bull. civ. V, n°84 ; D. 2009. AJ 1092.

MALLOL (F.), note sous CE 18 févr. 1998, n° 162347, *Université d'Auvergne c/ Mlle Perrucaud*, Lebon ; LPA 3 juin 1998, p. 15.

MARECHAL (J.-Y.), note. Cass. crim. 5 févr. 2014, n° 12-80.154, D. 2014. 807 ; JCP 2014. 314.

MARGUÉNAUD (J.-P.), MOULY (J.), note, Cass. soc. 30 juin 2016, n° 15-10.557, D. 2016. 1740.

MARGUÉNAUD (J.-P.), RAYNARD (J.), obs. CEDH 18 mars 1997, *Mantovanelli c/ France*, RTD civ. 1997. 1006.

MARION (F.), note. CE, Sect., 30 juin 1950, *Quéralt*, Lebon 413 ; D. 1951. Jur. 593.

MARON (A.), HAAS (M.), obs. Cass. crim., 6 déc. 2011, n° 10-82-266, P ; Bull. crim. 2011, n° 249 ; D. pén. 2012, comm. 26.
Note. Cass. crim. 5 févr. 2014, n° 12-80.154, D. 2014. 807 ; Dr. pénal 2014. 37.

MARTIN (P.), concl. Trib. confl. 25 mars 1996, *Préfet du Rhône c/Berkani*, Lebon p. 535 ; RFDA 1996. 819.

MARTINON (A.), note, Cass. crim., 11 oct. 2005, JCP S 2006, 1166.
Note. Cass. soc., 13 juill. 2010, n° 09-41.528 ; JCP S 2011, 1004.

MASCALA (C.), obs. Cass. crim. 8 déc. 2009, n° 09-85.627, Bull. crim. n° 209 ; RSC 2010. 859.

MASSIP (J.), obs. Cass. 1re civ., 24 oct. 2012, n° 11-20.442 ; Bull. civ. I, n° 209 ; Defrénois 2013, p. 191.

MATHIEU (B.), chron. Cons. const., 6 nov. 1996, n° 96-383 DC, D. 1998. 152.
Note. Cons. const. 94-343/344 DC, 27 juillet 1994, D. 1995.237.
Chron. Cons. const., 12 janv. 2002, n° 2001-455 DC, D. 2002. 1439.

Tribune. CE, ass. 24 mars 2006, *Société KPMG et autres*, nos 288460, 288465, 288474, Lebon p. 154 ; AJDA 2006. 841.

MATHIEU-GÉNIAUT (C.), obs. Cas. soc. 23 juin 2009, n°07-45.256, Bull. civ. V, n°160, RDT 2009. 657.

MATSOPOULOU (H.), obs. Cass. crim. 26 oct. 2016, n° 15-84.552, RSC 2016. 778.

MAYAUD (Y), obs. Cass. crim. 6 déc. 2011, n° 10-82.266, RSC 2012. 138.

Obs. Cass. crim. 26 janv. 2016, n° 14-80.455, RSC 2016 p.71.

Obs. Cass. crim. 9 mai 2018, n° 17-83.623, D. 2018. 1013 ; RSC 2018. 681.

Obs. Cons. Constit. 4 mai 2012, décis. n° 2012-240, RSC 2012. 371.

Comm. sous. Cass. crim. 25 juill. 2018, n° 17-84.032, RSC 2019 p.99.

Comm. sous. Crim. 13 décembre 2016, n° 16-81.253, RSC 2017. 281.

Obs. Cass. crim. 16 janv. 2019, n° 18-81.566, AJ pénal 2019. 155.

Obs. Cas. crim. 3 déc. 2002, n° 01-85.109, Bull. crim. n° 219 ; RSC 2003. 334.

Obs. Cass. crim. 2 sept. 2005, n°04-87.046, RSC 2006. 69.

Obs. Cass. crim. 18 mars 2008, n°07-86.075, RSC 2008. 587.

Obs. sous. Cass. cim. 16 janv. 2019, n° 18-81.566, D. 2019. 129 ; AJ pénal 2019. 155.

Obs. CEDH, 30 juin 2011, *Klouvi c/ France*, n°30754/03, RSC 2011. 607.

Obs. Cass. crim., 3 mai 2000, n° 99-85.107 ; Bull. crim., n° 175 ; Rev. sc. crim. 2000, p. 821.

Obs. Cass. crim., QPC, 8 avr. 2014, n° 14-90.006, RSC 2014. 344.

Obs. Cass. crim. 10 nov. 2004, no 03-87.986, Bull. crim. n° 280 ; RSC 2005. 78.

Obs. CA. Versailles, 29 nov. 1996 - RSC 1998. 105.

Obs. Cass. crim. 10 nov. 2004, n° 03-87.986, Bull. crim. n° 280 ; RSC 2005. 78.

MAUGÛE (C.), TOUVET (L.), chron. CE, 28 juill. 1993, n° 72462 et n° 72776 : AJDA 1993, p. 739.

Chron. CE, sect., 28 juill. 1993, n° 121702, *Ministre de la défense c/ Stéfani*, Lebon p. 231 ; AJDA 1993. 685.

Chron. CE 18 mars 1994, M. *Gérard Rimasson*, n°92410 : AJDA 1994. p. 448.

MAUGÛE (C.), SCHWARTZ (R.), chron. CE 14 juin 1991, n° 86294, Aliquot, Lebon T. ; AJDA 1991. 506, et 575.

MAURY, note. Cass. crim. 8 juin 1971, Bull. crim. n°182 ; D. 1971. 594.

MAUZY (J.-R), comm. sous CE, 20 mai 2016, n° 387571, AJCT 2016. 588.

MAYOUX (S), obs. Cass. soc., 23 janv. 2019, n°17-21550, Gaz. Pal. 5 mars 2019, n°09p.30.

MAZEAUD (D.), obs. Cass. ass. plén. 14 déc. 2001, D. 2002, Somm. p. 1317.

Note. Cass., ch. mixte, 6 sept. 2002, n° 98-22.981, D. 2002. 2963.

MAZEAUD (A.), Obs. Cass. soc. 25 sept. 2013, n° 12-20.256, D. 2013. 2278 ; Dr. soc. 2014. 79.

Note. Cass. soc., 9 mars 1999 ; TPS 1999, comm. 18 ; Dr. soc. 1999, p. 526.

MAZEAUD (D., MAZEAUD (L.), note Cass. civ. 2e, 28 oct. 1954, n°1767, Bull. civ. II, no 328, RTD civ. 1955. 324.

MAZUYER obs. Cass. soc. 23 juin 2010, D. 2011. Pan. 840.

MEGRET (S.), concl. CAA Versailles, 6 juill. 2017, n° 15VE02614, *M. J. c/ Cne Rueil-Malmaison*, AJFP 2017. 339.

MÉLIN (F.), obs. Cass. civ. 21 mai 2015, n° 14-18.339 P, Dalloz actualité, 9 juin 2015.

MERLE (P.), note. CE, ass. 24 mars 2006, *Société KPMG et autres*, nos 288460, 288465, 288474, Lebon p. 154 ; Rev. sociétés 2006. 583.

MESA (R.), note. Cass. crim. 9 mai 2018, n° 17-83.623, D. 2018. 1013 ;RJPF juill. 2018, p. 47.

MESS (S.), obs. Cass. soc. 26 oct. 2010, n° 09-42.740, Bull. civ. V, n° 35 ; Dr. ouvrier 2011. 181.

MEURIS (F.), obs. Cass. civ.1^{re}, 24 oct. 2012, n° 11-20.442 ; Bull. civ. I, n° 209 ; JCP G 2012, act. 1193.

MELLERAY (F.), note. sous. CE, 11 juill. 2011, n° 321225, *Montaut*, Dr. adm. 2011, comm. 88.

Note. CE 12 mars 2014, *Établissement public départemental CAT foyer Louis-Philiber*, n°367260, AJDA 2014. 1446.

Tribune. CE, ass. 24 mars 2006, *Société KPMG et autres*, nos 288460, 288465, 288474, Lebon p. 154 ; AJDA 2006. 897.

MESTRE(M.), note. Cass. civ. 28 nov. 1916, DP 1922. 165 ; S. 1920. 1. 49.

MESTRE (J.), FAGES (B.), obs. Cass., ch. mixte, 6 sept. 2002, n° 98-22.981, RTD civ. 2003. 94.

MEYER (F), obs. sous. CJUE, 3ème ch., 14 juin 2007, aff. C-127/05, Commission c/ Royaume-Uni, RDT 2008. 113.

MEYRAT (I), comm. sous, Cass. soc. 21 novembre 2018, n° 17-11.122, RDT 2019 p.257.

MILET (L.), obs. CA. Riom 22 févr. 2000, Dr. soc. 2000. 805.

MILHURA (J.), note. Cass. 15 juill. 1941, JCP 1941, II, n° 1705.

MINÉ (M.), note, Cass. soc. 21 juin 2006, n° 05-43.914, D. 2006. 2831.

MINIATO (L.), obs. Cass. crim. 26 janv. 2016, n° 14-80.455 : D. 2016. Pan. 2424.

MISTRETTA (P.), note. CA. Lyon, 26 nov. 1998, JCP 1998. II. 10045.

Note. Cass. crim., 6 déc. 2011, n° 10-82-266, P ; Bull. crim. 2011, n° 249 ; JCP G 2012, n° 410, p. 672.

MODERNE (F), note. Sous. CE 29 avr. 1987, *Société Kassbohrer-France*, Lebon 156 ; LPA 31 juill. 1987, p. 20.

Note. CE, ass. 24 mars 2006, *Société KPMG et autres*, nos 288460, 288465, 288474, Lebon p. 154 ; RFDA 2006. 483.

MODERNE (F), BON (P.), Obs. CE 18 nov. 1988, *SARL Les voyages Brounais*, D. 1989, SC, p. 351.

MONNET (Y.), note. Cass. ass. plén. 14 déc. 2001, Gaz. Pal. 2002, p. 124.

MONTEIRO (E.), obs. Cass. crim. 16 avr. 2019, n° 18-84.073, RSC 2019. 369.

MONTVALON (L), comm. sous, Cass. civ., 1^{re}, 28 sept. 2016, n°15-21.823, CLCE, n°164, p. 4.

MORAND-DEVILLIER (J.), obs. CE 28 févr. 1996, *SCI Tennis Park*, n°105846, Lebon 53 ; RDI 1999. 223.

Note. CE 17 juin 1983, *Min. Environnement et Cadre de vie c/ SCI Italie-Vandrezanne*, n°27694, Lebon 267 ; JCP 1984. II. 20138.

MOREAU (J.), obs. CE, sect., 28 juill. 1993, n° 121702, *Ministre de la défense c/ Stéfani*, Lebon p. 231 ; AJDA 1993. 746.

Note. TA Versailles, 15 oct. 2004, Balenguer : Collectivités – Intercommunalité 2005, comm. 111.

MOREAU (L.), obs. CE, sect., 16 nov. 2011, n° 353172, *Ville de Paris, Société d'économie mixte PariSeine*, AJCT 2012. 156.

MORIN (M.-L.), note. Cons. const., 6 nov. 1996, n° 96-383; Dr. soc. 1997. 25.

MORIN-GALVIN (A), comm. sous. CA Colmar, ch. soc., 17 août 2017, n°15/00825, CA Colmar, ch. soc., 17 août 2017, n°15/05259, Cah. soc. oct. 2017, n° 121s0, p. 457.

MORISOT (M.), note. CE., sect., 25 sept. 1970, *commune de Batz-sur-Mer et dame veuve Tesson*, Rec., p. 540, D. 1971.55.

MORVAN (P.), note. Cass. soc., 23 nov. 2005, n° 04-46.152 ; JCP S 2006, 1133; Bull. civ. 2005, V, n° 334

Note. Cass. soc., 23 nov. 2005, n° 04-41.649; JCP S 2006, 1133.

Comm. sous. Cass. soc., 23 nov. 2005, n° 04-46.152, JCP S n° 7-8, 14 Février 2006, 1133.

Note. Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30.038 ; JCP E 2005, 1201.

MOUDOUDOU (P.), note. Sous. Trib. confl. 25 mars 1996, *Préfet du Rhône c/Berkani*, JCP 1996 II. 22664.

MOULIN (C.), concl. TA Besançon 10 oct. 1996, *Glory c/ Commune de Châtenois-les-Forges*, n° 960071, Dr. soc. 1996. 1034.

MOULY (J) n. sous. Cass. soc., 1er juin 2016, n° 14-19.702, JCP G 2016, 822.

Comm. sous. Cass. soc. 30 mai 2018, n° 16-15.273, Dr. soc. 2018. 756.

Obs. Cass. soc. 23 janv. 2019, n° 17-21.550, Dr. soc. 2019. 268.

Note sous. Cass. soc. 3 févr. 2010, n° 08-40.144, D. 2010. 445.

Note. sous. Cass. soc., 6 févr. 2013, n° 11-11.740, Dr. soc. 2013. 415.

Obs. Cass. soc., 29 oct. 2013, n° 12-22.447, Dr. soc. 2014. 81.

Obs. Cass. soc. 8 oct. 2014, n° 13-13.673, Bull. civ. V, n° 226, Dr. soc. 2014. 1068.

Etude. Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634., Dr. soc. 2014. 821.

Obs. Cas. soc. 25 janv. 2017, n° 14-26.071, publié au Bulletin, Dr. soc. 2017. 269.

obs. Cons. const. 2 mars 2016, n° 2015-523 QPC, Dr. soc. 2016. 475.
Obs. Cass. soc. 13 déc. 2017, n°16-17.193, Dr. soc. 2018. 299.
Note. Cass. soc. 3 mai 2011, n°09-67.464, Bull. civ. V, n°0105 ; JCP 2011. 1275.
Note. Cass., ch. mixte, 18 mai 2007, n°05-40.803, D. 2007. 2137.
Obs. Cass. soc. 23 mars 2017, no 15-23.090, D. 2017. 766 ; Dr. soc. 2017. 573.
Note. Cass. soc., 30 mai 2000 ; D. 2000, jurispr. p. 805.
Obs. Cass. soc., 25 mai 2016, n° 14-20.578, publié au Bulletin ; Dr. soc. 2016. 77.
Note. Cass. soc. 27 oct. 1998, n° 95-43.308, Bull. civ. V, n° 455 ; D. 1999. 18.
Comm. sous Cass. soc. 13 sept. 2017, n° 16-13.578, D. 2017. 1766.
Note. Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-44.107, inédit : JCP G 2010, 321.
Cass. soc. 30 janv. 2019, n°17-31.473, D. 2019. 261 ; Dr. soc. 2019. 265, obs. J. Mouly ; JCP S 2019, act. 59.
Comm. sous Cass. soc., 5 févr. 2014, n° 12-24980 : Dr. soc., 2014, p. 385.

MRAOUAHI (S.), obs. Cass. soc. 25 nov. 2020, n° 17-19.523, RDT 2021. 199.

MUSACT (H.), comm. CE, 2 mars 2007, n° 283257, *Sté Banque française commerciale de l'océan indien*, Rec. CE 2007, tables p. 1072 ; JCP A 2007, 2231, comm. H. Muscat.

Note. CEDH 18 mars 1997, *Mantovanelli c/ France*, AJDA 1997. 173

N

NAST, note. Cass. crim. 21 nov. 1913, DP 1914. 1. 297.

NÉGRIN (O.), CE, 15 avr. 2015, n° 373269, *Sté Car Diffusion 78 : Procédures 2015*, comm. 248.

NEIRINCK (C.), obs. Cass. crim. 14 mars 2012, n°11-85.421, Dr. fam. 2012. Comm. 99.

NICOLAY (M.) concl. CE, 31 janv. 1964, CAF arrdt Lyon : Lebon, p. 76 ; Dr. soc. 1964, p. 374.

NOËL (L.), obs. sous Cass. 2e civ., 27 janv. 2004, Bull. civ. II, n°25 ; D. 2004, Somm. P. 2185.

O

ODOUL-ASOREY (I.), obs. Cass. soc. 25 mars 2009, n°07-44.748, Bull. civ. V, n°84 ; RDT 2009. 389.

OLSON (T), concl. CE 27 déc. 2006, *Cne de Baalon*, n° 284022, AJDA 2007. 385.

ORIF (V), note. sous. Cass. soc., 25 mars 2020, n°18-23682, Gaz. Pal. 21 juill. 2020, n° 383d5, p. 76,

P

PACOTTE (P), LAYAT (J), comm. sous, Cass. soc., 21 mars 2018, n°16-24.350, JSL n° 453-13.

PACTEAU (B.), note. CE, ass., 2 juill. 1982, *Huglo*, Lebon 257, Rev. adm. 1982. 627.

PAGNERRE (Y.), DOUGADOS (S.), étude. Cass. crim. 5 janv. 2017, n° 15-86.362, Dr. soc. 2018. 97.

PANSIER (F.-J.), comm. sous. Cass. soc. 15 nov. 2011, n°10-10687, CSBP janv. 2012, n°237 p. 14.

PASQUIER(T), obs. Cass. soc, 10 nov. 2009, n° 07-45.321, D. 2010. 672.

PASTOR (J.-M.), obs. CE, sect., 6 déc. 2013, n° 365155, *Cne Ajaccio* ; AJDA 2013, p. 2463.

PATIN, rapp. Cass. crim. 22 janv. 1953, *Randon-Flandin*, D. 1953. 109.

PAULIAT (H), comm. sous CE, 21 oct. 2013, n° 364098, *Commune de Cannes*, JCP A 30 juin 2014, n° 26.

Comm. sous. CE, 28 juin 2019, n° 415863, JCP A n° 48, 2 Déc. 2019, 2345.

Comm. sous. T. confl., 19 mai 2014, n° 3939, *Berthet c/ Filippi*, JCP A, n° 1-2, 12 Janv. 2015, 2006 ; JCP A 2014, act. 440.

Comm. sous. CE, 15 oct. 2018, n° 412845, JCP A 2018, act. 819, JCP A n° 47, 26 nov. 2018, 2325.

comm. sous. CE, 29 juin 2020, n° 423996, Lebon, JCP A n° 37, 14 Sept. 2020, 224.

PAULIN (J.-F), obs. Cass. soc. 5 mars 2002, n°00-40.717, Bull. civ. V, no 83 ; D. 2002. 2092.

PECAUT-RIVOLIER (L), comm. sous. Cass. soc., 22 janv. 2014, n°12-27.478, *Jurisprudence Sociale Lamy*, N° 500, 19 juin 2020.

PECHILLON (E.), obs. CE, ord., 22 déc. 2012, n° 364584, *Section française de l'observatoire international des prisons*, AJ pénal 2013. 232.

PECRESSE, concl. CE, ass., 24 oct. 1997, *Mme de Laubier*, n°123950, Lebon 371 ; RFDA 1998. 527.

PÉLISSIER (J.), obs. Cass. soc. 29 nov. 1990, Bull. civ. V, n° 599, D. 1991.190.

Obs. Cass. soc., 14 oct. 2009, n° 08-42.878, Bull. civ. V, n° 221 ; RDT 2009. 712.
Obs. Cass. soc. 13 mars 2013, n°11-22.082, RDT 2013. 328.
Note. Cass. soc., 25 juin 2003 : n° 01-42.679; D. 2003. 2396.

PERRIER (J.-B), obs. Cons. Constit. 4 mai 2012, décis. n° 2012-240, AJ pénal 2012. 482.

PERRIN (L), comm. sous Cass. soc. 6 juin 2012, n° 10-28.345, D. actualité 03 juill. 2012.

PERROT (R.), obs. Cass., ass. plén., 13 mars 2009, n° 08-16.033, RTD civ. 2009. 366.

PETIT (S.), note. Cass.crim. 30 sept. 1998, n° 97-80.705, AJDA 1999. p. 259.
Note. CE 28 mai 2003, Mme Lamande, Lebon T. 849 ; D. 2004. Jur. 245.

PEYRONNET (M), comm. sous. Cass. soc. 1^{er} juin 2016 n°14-19.702, Dalloz actualité, 14 juin 2016.
Obs.Cass. soc., 14 déc. 2016, n° 14-21.325, F ; D. act., 3 janvier 2017.
Obs. Cass. soc. 18 févr. 2014, n°12-17.557P: D. actu. 13 mars 2016.
Obs. Cass. soc. 17 mai 2017, n°15-19.300, D. 2017. 1129 ; Dalloz actualité, 6 juin 2017.

PIGNARRE (G), comm. Sous. Cass. ass. plen. 5 avr. 2019, n°18-17.442, RDT 2019. 340.
Comm. sous CA, Poitiers, ch. soc., 29 janv.2008, n° 06/1707, Rev. trav. 2008. 605.
Obs. Cass. soc. 21 oct. 2008, n° 07-40.809 D. 2008. 2800 ; RDT 2009. 112.
Obs. Cass. soc. 28 janv. 2010 : D. 2010. AJ 447 ; RDT 2010. 239.
Comm. CA Poitier, 29 janv. 2008, n°06/1707, RDT 2008 p.605.
Cass. soc. 21 oct. 2008, n° 07-40.809, Bull. civ. V, n° 197, D. 2008. 2800 ; RDT 2009. 112.

PIVETEAU (D.), concl. CE, 10 nov. 2004, *Département d'Indre et Loire*, n°257032, AJDA 2005.268 ; AJFP 2005.109.

PLANCHET (P), note sous CE, 24 nov. 2006, n° 256313, *Mme Baillet*, Lebon p. 486 ; AJDA 2007. 428.

POCHARD (M.), concl. CE, sect., 30 nov. 1990, n° 103889, *Association « Les Verts »*, au Lebon 339 ;RFDA 1991. 571.

PONTIF (V.), obs. Cass. soc., 11 juill. 2012, n° 10-27.888, RDT 2012. 637.

POUILLAUDE (H.-B), comm. sous TA Paris, 14 avr. 2016 n° 1509251/5-1, AJDA 2016. 1991.

Note. CAA Marseille, 29 janv. 2013, n°11MA02224, AJDA 2013. 1642.

POUYAUD (D.), note. CE, sect., 30 juill. 2003, *Association pour le développement de l'aquaculture en Région Centre (ADARC)*, n° 215957, Lebon p. 367 ; RFDA 2004. 156.

PRADA-BORDENAVE €, concl. Sous CE, ass. 3 mars 2004, n° 241151, RFDA 2004 p.612.

PRADEL (J.), obs. Cass. crim. 23 juill. 1992, n° 92-82.721, Bull. crim. n° 274 ; D. 1993. Somm. 206.

Note. Cass., ass. plén., 6 mars 2015, n°14-84.339, *Meshal X et autre*, D. 2015. 711.

Note. Cass., ass. plén., 15 nov. 1985, n° 84-12.601 , Bull. ass. plén., no 9; GAJC, t. II, 13e éd., 2015, no 224; IR 117.

Note. Cass. cim. 21 févr. 1968, Bull. crim. n°56 ; D. 1968. 691..

Obs. Cass. crim. 26 sept. 2001, n°00-86.525, Bull. crim. n°193 ; D. 2002. Somm. 1462.

PRETOT (X.), obs. Trib. confl. 25 mars 1996, *Préfet du Rhône c/Berkani*, Dr. soc. 1996. 735.

Note. sous. Cass. soc., 11 avr. 2002, *Mme Hachadi c/ Camus industrie et autre (Sté)*, n° 00-16.535, D. 2002. 2696.

Obs. CE, 3 mars 2004, n° 241150, Lebon ; Dr. soc. 2004. 569.

Obs. TC. 21 déc. 1987, *Kessler*, Lebon. 456 ; AJDA 1988. 364.

PRIOU (L), obs. Cass. crim. 28 mai 2013, n° 12-81.468, AJ Pénal 2013 p. 544.

Obs. Cass. crim. 11 avr. 2012, n° 11-83.816, AJ pénal 2012. 418.

PUIGELIER (C), note. sous. Cass. soc., 10 mai 2001, *EURL Repass'Net c/ Mme Bouet*, n°1940JCP E n° 42, 18 Octobre 2001, p. 1679.

Note. Cass. soc., 14 mars 2000 ; Bull. civ. 2000, V, n° 101 ; JCP G 2001, II, p. 325.

Note. Cass. soc., 2 oct. 2001 ; Bull. civ. 2001, V, n° 291 ; JCP E 2001, II, 1918.

Note. Cass. soc., 13 mars 2001 ; RJS 2001, n° 596 ; JCP E 2001, p. 1286.

R

RADÉ (C), obs. sous CE, 24 nov. 2006, n° 256313, Mme Baillet, Lebon p. 486 ; Dr. soc. 2007. 285.

Obs. Cass. soc. 10 nov. 2009, n° 08-41.497, Dr. soc. 2010. 110.

Note sous, Cass. soc. 28 oct. 1997, n° 95-40272 et 95-40509, D. 1998, jurispr. p. 219.

Entretien, Cons. Constit. 4 mai 2012, décis. n° 2012-240, D. 2012. 1392.

Comm. sous. Cass. soc., 26 juin 2019, n° 17-28.328, Lexbase hebdo, éd. soc, n° 790, 11 juill. 2019.

Obs. Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 17-18.190, n° 17-18.190, Lexbase hebdo, éd. soc, n°768 du 17 janv. 2019.

Obs. Cass. soc, 10 nov. 2009, n° 07-45.321, Dr. soc. 2010. 109.

Note. sous. Cass. soc. 21 juin 2006, n° 05-43.914, Dr. soc. 2006. 826.

Note. sous. Cass. soc. 28 oct. 1997, req n° 95-40272 et 95-40509, D. 1998, jurispr. p. 219.

Obs. CE, 24 nov. 2006, Mme Annie A. Dr. Soc. 2007 p.285.

Note. Cass. soc., 28 oct. 1997 : D. 1988, jurispr. p. 219.

Obs. Cass. soc. 6 juin 2012, n° 10-27.694, Dr. soc. 2012. 845.

RASSAT (M.-L.), note. Cass. crim. 6 avr. 1993, n° 93-80.184, JCP E 1993. I. 22144.

RAVANAS (J.), note. Cass. soc., 26 nov. 2002 ; Bull. civ. 2002, V, n° 352 ; D. 2003, p. 1305.

RAY (J.-E.), tribune. Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634., Dr. soc. 2014. 397.

Note. Cons. prud'h. Boulogne-Billancourt, 19 nov. 2010, Dr. soc. 2011. 128.

Chron. Cass. civ. 1^{re}, 10 avr. 2013, n° 11-19.530, Bull. civ. I, n° 70 ; SSL 22 avr. 2013, n°1581, p. 7.

RAYNAUD (F.), FOMBEUR (P.), note. CE, sect., 8 juill. 1998, *Dpt de l'Isère*, n°132302, Lebon ; AJDA 1998. 797.

REBUT (D.), obs. Cass. crim. 3 juin 2004, n° 03-80.593, Bull. crim. n° 152, RSC 2004. 892.

REGINE, obs. Cons. Constit. 4 mai 2012, décis. n° 2012-240, D. 2013. 1235.

RÉMY obs. Cass. civ. 2e, 22 janv. 1997, no 95-14.345, Bull. civ. II, n°21; D. 1997. 53 ; RGDA 1997. 848.

RENEAUD (F.), étude. Cons. const., 12 janv. 2002, n° 2001-455 DC, AJDA 2002. 1163.

RENAUD-DUPARC (C.), obs. Cass. crim. 5 févr. 2014, n° 12-80.154, Bull. crim. n° 358 ; AJ pénal 2014. 422.

RENAUX-PERSONNIC (V), comm. sous, Cons. prud'h. Paris, sect. encadrement, départage, 16 janv. 2015, n°F 12/10198, Gaz. Pal. 7 juill. 2015, n° 232a8, p. 28.

RENEAU (R), comm. sous. CE, 19 déc. 2019, n° 419062, JCP A n° 27, 6 Juill. 2020, 2196.

REVEL (F.-J.), concl. TA Poitiers, 23 janv. 2018, n° 1501532, AJDA 2018. 990.

REY (J.-L.), note. CAA Bordeaux, 14 mai 2001, *Planells* : AJDA 2001, p. 987.

RIAS (N.), note. Cass. civ. 1^{re}, 24 oct. 2012, n° 11-20.442 ; Bull. civ. I, n° 209 ; D. 2013, p. 68.

RICHER (L.), note. CEDH 24 oct. 1989, *H... c/ France*, LPA, 28 févr. 1990.

RIHAL (H), comm. Sous. CE 30 décembre 2015, n° 391800 et CE 30 déc. 2015, n° 391798. AJDA 2016. 1575.

Note. CE 16 mai 2011, *Mme Beaufils*, n° 318501, Lebon ; RDSS 2011. 745.

Note. CE, 28 juill. 2006, n° 289621, *Département des Yvelines c/ Mme Senlis*, Lebon T. p. 1029 ; AJDA 2006. 2466.

RITLENGER (D), note. CE, ass., 30 oct. 2009, *Perreux*, n° 298348, RTDeur. 2010. 223.

RITLENGER (D), BOUVERESSE (A), KOVAR (J.-P), chron. CE, ass., 30 oct. 2009, *Perreux*, n° 298348, RTDeur. 2010. 453.

RIVERO (J.), note. CE 7 fév.. 1936, *Jamart* n° 43321 : Lebon 172 ; S.1937.3.113.

ROBERT (J.-H), note. sous. TC Versailles 18 dec. 1995 JCP G, II, n°22640.

Obs. Cass. crim. 11 mars 1993, nos 91-80.958, 91-83.655 et 92-80.773, Dr. pénal 1994. Comm. 39.

Comm. Cass. crim. 8 déc. 2015, n° 14-85.548, Dr. pénal 2016. comm. 32.

Note. Cass. crim., 14 oct. 1997 Bull. crim. n°334, Dr. pén. 1998, p. 25.

Obs. Cass. crim. 21 mars 2006, n°05-83.122, Bull. crim. n° 84 ; Dr. pénal 2006. Comm. 89.

Obs. Cass. crim. 8 déc. 2009, n° 09-85.627, Bull. crim. n° 209 ; Dr. pénal 2010. Comm. n° 32.

ROGER-LACAN (C), concl. CE 10 janv. 2011, n° 325268, AJDA 2011. 901.

ROLIN, note. CEDH, gde ch., 7 juin 2001, *Kress c. France*, n° 39594/98, § 72, Rec. CEDH, p. 2001-V ; AJDA 2001. 675.

ROME (F), édito, Cons. Constit. 4 mai 2012, décis. n° 2012-240, D. 2012. 1177.

Edito QPC n° 2012-240, Recueil Dalloz 2012. 1177.

ROMIEU, concl. CE, 21 juin 1895, n° 82490, Lebon p. 509 ; D. 1896. 3. 65 ; S. 1897. 3. 33.

ROMIEU, HAURIOU, concl. T. confl. 2 déc. 1902, Lebon 713 ; S. 1904. 3. 17.

ROUAULT (M.-Ch.), obs. CE, sect., 15 déc. 2000, *Mme Bernard*, n° 193335 : JCP G 2001, IV, 2240.
Obs. CE, ass., 13 juill. 2016, *Czabaj*, n°387763, Lebon ; AJCT 2016. 572.

ROUAST (A.), note, Cass. ch. réunies 15 juillet 1941, Bull. n° 183, DC. 1941, 117.

ROUGEAUX (J-P), note. CE 26 janv. 1973, Driancourt, p.77, G. Pal 1973, 2, p. 859.

ROUGENIN-BAVILLE (M.), concl. CE, sect., 19 mars 1971, n° 79962, *Mergui* : Rec. CE 1971, p. 235.

ROUJOU DE BOUBEE (G), point de vue, Cons. Constit. 4 mai 2012, décis. n° 2012-240, D. 2012. 1344.

Point de vue, QPC n° 2012-240, Recueil Dalloz 2012. 1344.

Obs. Cass. crim. 8 déc. 2015, n° 14-85.548, RDI 2016. 86.

Note. Cass. crim. 19 fév. 1959, Bull. crim. n°123 ; D. 1959. 331.

ROUJOU DE BOUBEE (G), GARÉ (T.), GINESTET (C.), GOZZI (M.-H.), MIRABAIL (S.), TRICOIRE (E.), obs. Cass. crim. 26 oct. 2016, n° 15-84.552, D. 2017. 2501.

Obs. Cass. crim. 16 nov. 2016, n° 15-85.949, D. 2017. 2501.

Obs. Cass. crim. 5 janv. 2017, n° 15-86.362, D. 2017. 2501.

ROUJOU DE BOUBEE (G), GARÉ (T.), GINESTET (C.), GOZZI (M.-H.), MINIATO (L.), MIRABAIL (S.), obs. Cass. crim. 8 déc. 2015, n° 14-85.548, D. 2016. 2424.

ROUJOU DE BOUBEE (G), GARÉ (T.), GOZZI (M.-H.), MIRABAIL (S.), GINESTET (C.), obs.

ROUJOU DE BOUBEE (G), GOZZI (M.-H.), MIRABAIL (S.), SEGONDS (M.), obs. Cass. crim. 13 oct. 2004, n° 03-81.763, *Bonnet, Mazères et autres*, D. 2005. 1528 et D. 2005. 1521.

Obs. Cass. crim. 3 juin 2004, n° 03-80.593, Bull. crim. n° 152 ; D. 2005. 1521.

ROUJOU DE BOUBEE (G), GARÉ (T.), MASCALA (C.), Obs. Cass. crim. 2 sept. 2005, n°04-87.046, D. 2005. 2986.

ROUJOU DE BOUBEE (G), GARÉ (T), GOZZI (M.-H), MIRABAIL (S), POTASZKIN (T), obs. Cass. crim. 6 déc. 2011, n° 10-82.266, D. 2012. 2917, AJFP 2012. 191.

Obs. Cons. Constit. 4 mai 2012, décis. n° 2012-240, D. 2012. 2917.

ROUJOU DE BOUBEE (G), GARÉ (T), GOZZI (M.-H), MIRABAIL (S), obs. Cass. crim. 18 mars 2008, n°07-86.075, D. 2009. 123.

ROUJOU DE BOUBEE (G), GARÉ (T), GINESTET (C.), GOZZI (M.-H.),MIRABAIL (S.), TRICOIRE (E.), obs. sous. Cass. crim. 7 déc. 2016, n° 15-87.335, D. 2017. 2501.

Obs. Cass. soc. 17 mai 2017, n°15-19.300, D. 2017 ; 1551 ; Rec Dalloz.

ROUQUET (Y.), obs. Cass.civ. 3e, 8 juill. 2009, n° 08-10.869, Bull. civ. III, n° 170 ; D. 2009. 2036.

ROUSSEL (G.), obs. Cass. crim. 18 mars 2008, n°07-86.075, AJ pénal 2008. 283.

ROUSSET (O.), concl. CAA Paris, 19 juin 2012, n° 10PA05964, *Granomort*, AJFP 2012. 322.

ROVINSKI (J.), note. TGI, La Roche-sur-Yon, 22 avr. 2002, Gaz. Pal. 2002 p. 18.

ROYER (E), obs. CE, 21 oct. 2013, n° 364098, *Commune de Cannes*, AJCT 2014. 213.

Obs. Cass. crim. 5 janv. 2017, n° 15-86.362, JT 2017, n° 194, p. 11.

ROY-LOUSTAUNAU (C.), obs. Cass. soc. 27 oct. 1998, n° 95-43.308, Bull. civ. V, n° 455 ; Dr. soc. 1999. 293.

Obs. Cass. soc. 27 oct. 2004, n° 04-41.008 P : Dr. soc. 2005. 100, JSL 2004, n° 156-2.

Obs. Cass. soc. 27 juin 2001, n° 99-42.216, Dr. soc. 2001. 885.

RUY (B.), note. Cass. ass. plén., 7 janv. 2011, n° 09-14.316, *Sté Philips France* ; Bull. civ. ass. plén. 2011, n° 1 ; JCP G 2011, 208.

S

SAAS (C), note CA Rennes, 31 mai 2007, n° 07/969, AJ pénal 2007. 376.

Obs. Cass. crim. 9 mai 2018, n° 17-83.623, D. 2018. 1013 ; AJ pénal 2018. 367.

SACHET (A.), cité. Cass. civ., 21 févr. 1912, Sirey 1921, n° 256.

SADONconcl. Cass. ass. plén., 17 juin 1983 : JCP G 1983, II, 20120.

Concl. Cass., ass. plén., 17 juin 1983, n°82-91.632 , Bull. ass. plén., n°8; GAJC, t. II, 13e éd., 2015, n° 223; JCP 1983. II. 20120.

SAENKO (L.), obs. sous. Cass. crim. 7 déc. 2016, n° 15-87.335RTD com. 2017. 205.

Note. Cass. crim. 5 févr. 2014, n° 12-80.154, Bull. crim. n° 358 ; D. 2014. 807.

SAINT-JOURS(Y.), note. Sous. Trib. confl. 25 mars 1996, *Préfet du Rhône c/Berkani*, D. 1996. 598.

Note. sous. Cass. soc., 11 avr. 2002, *Mme Hachadi c/ Camus industrie et autre (Sté)*, n° 00-16.535, D. 2002. 2215.

Note. sous. CA. Riom 22 févr. 2000, D. 2000. 634.

Note. Cass. civ. 2e, 24 mai 2005, n° 03-30.480, *Liard c/ CPAM d'Eure-et-Loir*, D. 2005. 2996.

SAINTE-ROSE (. C. J.), concl. TC 19 oct. 1998, *Préfet du Tarn*, JCP 1999, n°10225.

SALOMON (R), chron. Cass. crim. 12 avr. 2016, n°15-81.257, Dr. soc. 2016. 665.

Etude, Cass. crim. 12 avr. 2016, n°15-81.257, Dr. soc. 2017. 145.

Etude, Cass. soc. 25 nov. 2020, n° 17-19.523Dr. soc. 2021. 170.

Chron. Cass. crim. 13 déc. 2016, n° 15-81.853, Dr. soc. 2017. 774.

Chron. Cass. crim., 5 févr. 2013, n° 11-89.125, Dr. soc. 2013. 626.

SALOMON (Fr.), obs. Cass. soc., 17 mai 2017, n° 15-19.300 ; D. 2017, p. 1551.

SALOMON (R), MARTINEL (A), chron. Cass. crim. 6 déc. 2011, n° 10-82.266, Dr. soc. 2012. 720.

Chron. Cons. Constit. 4 mai 2012, décis. n° 2012-240, Dr. soc. 2012. 720.

Chron. Cass. crim. 11 avr. 2012, n° 11-83.816, Dr. soc. 2012. 720.

Obs. Cass. Crim. 19 juin 2012, n°11-87.963, Dr. soc. 2012. 142.

SARRUT (L.), note. Sous. Cass. civ. 21 nov. 1911, *Compagnie générale transatlantique c/ Zbidi Hamida ben Mahmoud*, DP 1913, 1, 249.

SAUVAGEOT note. CE 19 janv. 2001, *Conféd. nationale des radios libres*, n°228815, Lebon 29, Dr. adm. 2001, n°153.

SAVATIER (R.), obs. Cass. soc., 30 sept. 2005, Dr. soc. 2006. 102.

Obs. CA. Lyon, 21 mars 1967, Dr. soc. 1967. 634.

Note. Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, Bull. civ. V, n° 219 ; Dr. soc. 2005. 971.

Note. sous. Cass. Soc., 23 sept. 2009, n° 08-42.629, Dr. soc. 2010. 80.

- Note. Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, Bull. civ. V, n° 219 ; Dr. soc. 2005. 971.
- Note. Cass. civ. 2e, 28 oct. 1954, Bull. civ. II, n° 328 ; JCP 1955. II. 8765.
- Note. sous. Cass. crim. 23 janv. 1975, Bull. crim. no 30 ; D. 1976. 375.
- Obs. Cass. soc. 20 déc. 2006, n° 04-46.051, Dr. soc. 2007. 366.
- Note. Cass. soc., 10 mai 2006 ; Dr. soc. 2006, p. 803.
- Obs. CE, 12 juin 1987, n° 72388, Dr. soc. 1987, p. 652.
- Obs. Cass. soc. 29 sept. 2004, n° 02-43.771 , Bull. civ. V, n° 236 ; Dr. soc. 2004. 1151.
- Obs. Cass. soc. 25 juin 1987, Bull. civ. V, n° 423 ; Dr. soc. 1988. 258.
- Note. Cass. soc., 11 déc. 2001 ; Bull. civ. 2001, V, n° 377 ; Dr. soc. 2002, p. 352.
- Note. Cass. soc., 25 févr. 2003; Bull. civ. 2003, V, n° 66 ; Dr. soc. 2003, p. 625.
- Note. Cass. soc., 12 avr. 1995, n° 92-12.373, Bull. civ. V, n° 131, Dr. soc. 1995. 651.
- Note. Cass. civ. 2e, 28 oct. 1954, n°1767, Bull. civ. II, no 328, JCP 1955. II. 8765.
- SAVOIE (H.), concl. CE, sect., 10 févr. 1995, *Rielh*, n°129168, Lebon 66 ; RFDA 1995. 343.
Chron. CE 9 avr. 1999, *Rochaix*, n°155304, Cah. fonct. publ. juin 1999, n°180, p. 23.
- SCHWARTZ (R.), concl. CE 28 déc. 2001, n° 213931, Valette, AJDA 2002. 359.
- SCHOETTL, HUBAC chron. CE, sect., 19 déc. 1984, Mlle Boehrer, n°29047, Lebon 433, concl. ;
AJDA 1985. 90 et 111.
- SEILLAN (H.), note. Cass. crim. 10 mars 1981 et 3 février 1982, D. 1982-656.
- SEILLER note. CE 19 janv. 2001, *Conféd. nationale des radios libres*, n°228815, Lebon 29, D. 2001. 1414.
- SENNERS (F.), concl. CE, Ass., 26 oct. 2001, Ternon, Lebon 497, RFDA 2002. 77.
- SEGONDS (M), obs. Cass. crim., 23 sept. 2015, n° 14-84.842, Dr. pén. 2015, chron. 9.
- SERRA (Y.), obs. Cass. soc., 13 avr. 2016, n° 14-28.293, publié au Bulletin ; D. 2016. 2484.
Note. Cass. soc., 10 juill. 2002, 3 arrêts ; Bull. civ. 2002, V, n° 239 ; D. 2002, p. 2491.
- SÉRRINET (Y.-M.), note. Cass. 2e civ., 8 avr. 2004 : Juris-Data n° 2004-023212 ; D. 2004, p. 2601.
Note. Cass., ass. plén., 13 mars 2009, n° 08-16.033, JCP 2009. II. 10077.
- SESTIER, note. Cons. const. 8 janv. 1987, n°86-224 DC, Rec. Cons. const. 8, JCP 1987. II. 20854.

SINGER (G), comm. sous, 2015 Cass. soc., 10 juin 2015, n°13-25.554 et n° 14-13.318, CLCE n° 150, p.5.

SIRI (A.), SIRI (R.), note. Cass. soc. 29 janv. 2008, n°06-41.336, JCP S 2008. 1284.

SORBARA (J.-G.), comm. CE, 11 juill. 2011, n° 321225, *Montaut*, JCP A 2011, act. 531.

Note. CE, sect., 8 juin 2011, n° 312700, *Georges A*, JCP Adm. n° 25, 20 juin 2011.

Note. CE, 12 mars 2010, n° 308974, *Commune de Hoenheim*, Lebon ; AJDA 2010.526 ; JCP Adm. n° 14, 5 avr. 2010.

Obs. CE, 10 janv. 2011, n° 325268, *Mme Evêque* : JCPA 2011, act. 69.

SOYEZ (J.-E.), concl. CAA Versailles, 19 nov. 2010, n° 09VE00839, AJFP 2011. 228, AJCT 2011. 421.

STAHL (J.-H.), concl. CE, ass., 5 mars 2003, *Aggoun*, n° 242860, Lebon 77.

Chron. CE 28 mai 1954, n° 28238, Lebon 308 ; AJDA 2014. 88.

Concl. CE 6 nov. 2002, *Guisset*, n°227147, Lebon 376 ; RFDA 2003. 984.

Concl. CE, 4 juill. 1997, n° 161105, *Leveau*, Lebon p. 282 ; RFDA 1997. 819.

STAHL (H.), CHAUVAUX (D.), chron. Trib. confl. 25 mars 1996, *Préfet du Rhône c/Berkani*, AJDA 1996. 355.

Chron. CE, 18 oct. 1995, n° 156252, *Ministre de l'intérieur c/ Époux Reghis*, Lebon T. p. 832 ; AJDA 1996. 115.

Chron. CE 29 déc. 1995, *Kavvadias*, n°129659, Lebon 477 ; AJDA 1996. 115.

STOFFEL-MUNCK (P.), obs. Cass. 1^{re}civ., 15 déc. 2011, n° 10-25.740, P+B; JCP G 2012, doct. 530, n° 17.

STRUILLOU (Y.), concl. CE, sect., 10 mars 2006, n° 278220, *Sté Leroy Merlin* : JurisData n° 2006-069781 ; Constr.-Urb. 2006, comm. 101 ; RFDA 2006, p. 550.

SUDRE(F.), DUGRIP (O), chron. CEDH 24 oct. 1989, *H... c/ France*, RFDA 1990. 203.

T

TAQUET (F.), comm. Cass. soc. 30 sept. 2013, n° 12-19.711, inédit : JCP E 2013, 1606.

TARDIEU, concl. TC. 2 juin 1908, *Girodet*, Lebon 597.

TAURAN (T.), note, Cass. 2e civ., 18 nov. 2010, n° 09-17.275 ; JCP S 2011, 1128.

Obs. Cass. 2e civ. 28 janv. 2021, n° 19-22.958 RDSS 2021. 177.

TERNEYRE (P.), BON (P.), obs. CE, sect., 28 juill. 1993, n° 121702, *Ministre de la défense c/ Stéfani*, Lebon p. 231 ; D. 1994. 364.

Obs. CE, 10 févr. 1993, n° 37149, *Wagner*, Lebon p. 1027 ; D. 1994. 68.

Note. CE 18 nov. 1988, *SARL Les voyages Brounais*, D. 1989, Rev. adm. 1989, p.32.

TESSON (F), comm. sous. CE, 13 mars 2019, n° 407795, JCP A n° 12, 25 mars 2019, act. 181.

Veille. CE, 1er oct. 2014; JCP A 2014, act. 792.

TEYSSIE (B ?), note. sous. CE, 4 déc. 1987 : JCP E 1988, II, 15125..

Comm. Sous. CE 13 mars 2019, n°407795, AJFP 2019 p.237. AJDA 2019 p.1658.

THULLIER (B.), obs. Cass. ass. plén. 14 déc. 2001, D. 2002, Somm. p. 2117.

TISSANDIER (H.), obs. Cass. soc., 14 décembre 2016, n° 14-21.325, F ; JSL, 2016, n° 425-2.

Obs. CJUE, 2e ch., 5 juill. 2012, aff. C-141/11, *Hörnfeldt*, RJS 2013, p. 18.

Obs. Cass. soc. 14 déc. 2016, n°14-21.325, JSL 2016, n°425-2.

TOURNAUX, (S), comm. sous. Cass. soc., 30 janvier 2019, n° 17-31.473, Lexbase hebdo, éd. soc, n°772 du 14 fév. 2019.

Chron. Cass. soc. 8 oct. 2014, n° 13-13.673, Dr. soc. 2015. 206.

Chron. Cass. soc., 12 juin 2014, nos 13-11.448 et 12-29.063, Bull. V, n° 139 et 140 ; Dr. soc. 2015. 206.

Etude. Cass. soc., 13 avr. 2016, n° 14-28.293, publié au Bulletin ; Dr. soc. 2016. 650.

Etude. Cass. soc., 25 mai 2016, n° 14-20.578, publié au Bulletin ; Dr. soc. 2016. 650.

Comm. Cass. soc., 17 mai 2017, n° 15-19.300 ; Lexbase, 29 juin 2017, Hebdo éd. Soc., n° 704.

Chron. Cass. soc. 13 mars 2013, n°11-22.082, Dr. soc. 2013. 576.

TOUZEIL-DIVINA (M), veille sous CE, 21 oct. 2013, n° 364098, *Commune de Cannes*, JCP A. 4 nov. 2013, n° 45-46.

Comm. sous. CE, ord., 19 juin 2014, n° 381061, JCP A. n° 26, 30 juin 2014, act. 534.

Obs. CE, 30 déc. 2011, n° 332366, *Cne Saint-Péray c/ Olivier* ; JCP A 2012, act. 9.

TOUVET (L.), concl. CE 19 janv. 2001, *Conféd. nationale des radios libres*, n°228815, Lebon 29, , spéc. p. 20 ; RFDA 2001. 378.

Concl. CE, sect., 18 janv. 2001, n° 229247, *Commune de Venelles et Morbelli*, Lebon ; RFDA 2001. 378.

TOUVET (L.), STAHL (J.-H.), chron. CE, sect., 10 févr. 1995, Rielh, n°129168, Lebon 66 ; AJDA 1995. 370.

TRASSOUDAINE-VERGER (N.), étude, Cass. soc. 25 nov. 2020, n° 17-19.523, Dr. soc. 2021. 21.

TRÉMEAU (J.), obs. Cons. const., 6 nov. 1996, n° 96-383 DC, D. 1998. 152.

TRICOT, concl. CE, 5 juill. 1957, *Dpt Sarthe c/ Artus : Rec. CE 1957*, p. 454 ; AJDA 1957, p. 320.

V

VACHET (G.) note, Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30.038 ; JCP G 2005, II, 10117.

Note. Cass. 2e civ., 30 juin 2011, n° 10-19.475 ; JCP S 2011, 1495.

VANDERMEEREN (R.), obs. CE Sect., 28 février 2001, n° 230112, Rec. CE, p. 111, D. 2002, p. 2225.

Note. CE 19 janv. 2001, *Conféd. nationale des radios libres*, n°228815, Lebon 29, D. 2002. 2220.

Obs. CE, sect., 18 janv. 2001, n° 229247, *Commune de Venelles et Morbelli*, Lebon ; D. 2002. 2227.

VATINET (R.), obs. Cass. soc., 28 fev. 2002, n°00-41.220, Dr. soc. 2002. 533.

Note. Cass. soc. 3 mai 2007, n°05-12.340, Bull. civ. V, n° 68 ; JCP S 2007. 1918.

Note. Cass. soc., 10 juill. 2002, 3 arrêts ; Bull. civ. 2002, V, n° 239 ; Dr. soc. 2002, p. 949.

VÉRICEL (M), comm. sous. Cass. soc., 10 fev. 2016 n°14-24.350, RDT 2016 p.425.

Comm. sous. Cass. soc., 28 mai 2014, n° 13-12.485 et Cass. soc. 28 mai 2014, nos 12-23.634 et 12-35.040, Rev. trav. 2014. 559.

Obs. sous. Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-13.640, RDT 2011. p. 323.

Obs. sous. Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-40.144, RDT 2010. 303.

Comm. Cass. soc., 30 juin 2015, n°13-28.201, RDT 2015. 763.

Obs. Cass. soc., 10 févr. 2010, n° 08-15.086, RDT 2010. 380.

Obs. Cass. soc., 10 févr. 2016, n° 14-24.350, publié au Bulletin ; RDT 2016. 425.

Obs. Cons. const. 2 mars 2016, n° 2015-523 QPC, RDT 2016. 352.

Obs. Cass. soc., 14 oct. 2009, n° 08-42.878, Bull. civ. V, n° 221 ; RDT. 2010. 30.

VERDIER (J.-M.), note. Cass. soc. 27 mars 1968, JCP 1969. II. 16047.

Obs. Cass. soc. 2 juin 1983, D. 1984. IR 368, D. 1984. IR 368 p. 628 s., nos 203 s., spéc. n° 207.

Obs. Cass. crim. 26 oct. 1967, Bull. crim. n°274 ; JCP 1968. II. 15475.

VERON (M.), note. sous. Cass. crim., 18 janv. 2011, n° 10-83.389 ; Dr. pén. 2011, comm. 47.

Obs. Cass. crim., 10 nov. 2004, n° 03-87.986 : Dr. pén. 2005, comm. 53.

Obs. Cass. crim. 14 mars 2012, n°11-85.421, Dr. pénal 2012. Comm. 82.

VERKINDT (P-Y), comm. sous, Cass. soc., 28 janv. 2009, n° 07-44.556, JCP S n° 21-22, 19 mai 2009, 1226.

Comm. sous. Cass. soc., 28 janv. 2010, n°08-42. 616, JCP S, 6 avr. 2010, 1139.

Obs. Cass. soc., 11 avr. 2002, *Mme Hachadi c/ Camus industrie et autre (Sté)*, n° 00-16.535, RDSS 2002. 538.

Obs. Cass. soc. 5 mars 2008, n° 06-45.888 P, Dr. soc. 2008. 519.

Note. Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-43.660, JCP S 2006, n° 1754.

Obs. Cass. soc., 28 octobre 2003, n° 01-40.762, Dr. soc., 2004, p. 117.

Note. Cass. soc., 4 déc. 1996, n° 93-41.672 : TPS 1997, comm. 39.

Note. Cons. prud'h. Boulogne-Billancourt, 19 nov. 2010, JCP S 2010. Actu. 550.

VERNAC (S.), FERKANE (Y.), obs. Cass. soc. 17 mars 2021, n°18-25.597, *M. Peyronnet*, D. 2020. 2312.

VERPEAUX (M.), note. CE, sect., 18 janv. 2001, n° 229247, *Commune de Venelles et Morbelli, Lebon* ; RFDA 2001. 681.

VERON (M), comm. sous. Cass. crim., 8 juin 2010, n° 10-80.570, Droit pénal n° 11, nov. 2010.

Obs. Cass. crim. 6 déc. 2011, n° 10-82.266, Dr. pénal 2012. Comm. 47.

Note. Cass. crim. 18 mars 2008, n°07-86.075, Dr. pénal 2008. Comm. 81.

Obs. Cass. crim., 3 mai 2000, n° 99-85.107, Bull. crim., n° 175 ; Dr. pén. 2000, comm. 111 [1er arrêt].

Obs. Cass. crim., QPC, 8 avr. 2014, n° 14-90.006, Dr. pénal 2014. Comm. 85.

Note. Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-86.936 ; Bull. crim. n° 187 ; Dr. pén. 2005, comm. 157.

Note. Cass. crim., 18 janv. 2011, n° 10-83.389 ; Dr. pén. 2011, comm. 47.

Obs. Cass. Crim. 19 juin 2012, n°11-87.963, Dr. pénal 2012. Comm. 141.

Obs. Cass. crim., 6 déc. 2011, n° 10-82-266, P ; Bull. crim. 2011, n° 249 ; D. pén. 2012, comm. 47.

Note sous Crim. 10 nov. 2004, n°03-87.986, Dr. pénal 2005, comm. 53.

VIALLA (F.), CE, ass., 30 déc. 2014, *Bonnemaison*, n° 381245, D. 2015. 81.

VIARD (M.-P), note sous CAA Bordeaux 2 dec. 2008, n°07BX01070, AJFPp.92.

VIGNES (G.), note. CE 24 nov. 1961, *Letisserand*, p.661, S 1962, p. 82.

VINEY, chr. Cass., ass. plén., 29 mars 1991, n°89-15.231, *Somm.* 324. p. 157.

Comm. Cass. soc. 12 oct. 1993, n° 91-10.864, D. 1994. 124.

Obs., Cass., ass. plén., 25 février 2000, *Costedoat*, Bull. civ. n° 2 ; JCP G 2000, I, 241.

Note. Cass., ass. plén., 15 nov. 1985, n° 84-12.601 , Bull. ass. plén., no 9; GAJC, t. II, 13e éd., 2015, no 224; JCP 1986. II. 20568.

Note. Cass. ass. plén., 15 nov. 1985 : JCP G 1986, II, 20568.

Obs. Cass., ass. plén., 26 mars 1999, n° 95-20.640 , Bull. civ., n°3, JCP 2000. I. 199, n°12.

Note. Sous. Cass. com. 12 oct. 1993 , D. 1994, Jur. p. 124.

Comm. sous. Cass. com. 12 octobre 1993 n° 91-10.864 – D. 1994. 124.

Obs. Cass. civ. 1re, 3 juin 1997, n°95-11.308, Bull. civ. I, n° 186, JCP 1998. I. 144.

VILLENEUVE (P.), obs. sous TA. Bordeaux, 30 avril 2019, n° 1704873. AJ CT, 2019.352.

VIRIOT-BARRIAL (D.), obs. sous. TGI de Paris 13 décembre 2019, AJ pénal 2020. 136.

W

WALINE (M.), note. CE, Ass, 28 mai 1954, *Barel et a.*, n°28238, 28493, 28524, 30237 et 30256, *Rec.*, p. 308. RDP 1954, p. 509.

Note. CE, sect., 19 mars 1971, n° 79962, *Mergui* : *Rec. CE* 1971, p. 235, RDP 1972, p. 234.

Note. CE sect. 19 mars 1971, *Mergui*, p.235, RDP 1972, p.234.

Note. CE 24 nov. 1961, *Letisserand*, p.661, RDP 1962, P. 330.

Note. CE, ass. 17 fev. 1950, *Dame Lamotte*, p.110, RDP 1951, p.478.

WAQUET (Ph.), rapp. Cass. soc., 26 sept. 1990 : Bull. civ. V, n° 387 ; D. 1990, inf. rap. p. 228 ; Dr. soc. 1991, p. 60.

Rapp. Cass. soc. 20 nov. 1991, n° 88-43.120, Bull. civ. V, n° 519 ; Dr. soc. 1992. 28.

WACHSMANN (P.), note. CE, 4 juill. 1997, n° 156298, *Époux Bourezak*, Lebon p. 278 ; RD publ. 1998. 271.

WILLIAM (C.), obs. Cass. soc. 15 déc. 1999 : D. 2001, p. 507.

Obs. Cass. civ. 2e, 24 mai 2005, n° 03-30.480, *Liard c/ CPAM d'Eure-et-Loir*, RDSS 2005. 689.

Y

YAZI-ROMAN (M.), obs. T. confl. 19 mai 2014, *Mme Berthet c/ Filippi*, n°3939, Lebon 461 ; AJCT 2014. 508.

Z

ZIMMERMANN, OLIVIER, note sous CE 27 févr. 1903, S. 1905. 3. 17.

V. Etudes, rapports publics et documents officiels

Rapports :

AUROUX (J.), Rapp. JO Sénat CR, séance 8 nov. 1982, p. 5823.

CHALAS (E), *Rapport projet de loi de transformation de la fonction publique*, 3 mai 2019, n°1924. 247. <http://www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/rapports/r1924.pdf>

Conseil d'Etat. Rapp. *La responsabilité pénale des agents publics en cas d'infractions non intentionnelles*, Etude du Conseil d'Etat, Doc.fr., Paris, 1996, pp. 146-147.

Conseil d'Etat, Rapp. *Réflexions sur la fonction publique - Perspectives pour la fonction publique*, Rapport public 2003, 30 nov. 2002, p. 227.

Conseil d'Etat, Rapp., EDCE, 2005, n°56, spéc. p. 232 s.

Conseil d'Etat, Rapp. *La responsabilité pénale des agents publics en cas d'infractions non intentionnelles*, Etude du Conseil d'Etat, Doc.fr., Paris, 1996, pp. 146-147.

Cour de Cassation, Rapp. 2008, p. 234. https://www.courdecassation.fr/IMG/pdf/Cassation_2008.pdf.

CROZON (P), GEOFFROY (G), Rapp. A. N sur l'évaluation de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, <http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-info/i4233.asp>.

DEBOUT (M.), Rapp. CESE, Liaisons sociales, 2 avr. 2001, n° 13373.

DÉRIOT (G), Sénat, Rapport d'information n° 642 (2009-2010), fait au nom de la Mission d'information sur le mal-être au travail et de la commission des affaires sociales, déposé le 7 juillet 2010, <https://www.senat.fr/rap/r09-642-1/r09-642-1.html>.

DESCAMPS-CROSNIER (Fr.) Rapp. AN, n° 3099, 1er oct. 2015, p. 23.

FRISON-ROCHE (A.-M.), *Étude dressant le bilan des AAI*, in P. Gélard, Rapport sur les AAI, Tome II, Office parlementaire d'évaluation de la législation, Ass. nat., n° 404, 15 juin 2006, p. 10.

GÉNISSON (C.), 3e séance du 5 déc. 2002, JOAN CR 6 déc. 2002, p. 6317., <http://www.assemblee-nationale.fr/12/cra/2002-2003/093.asp>.

GOLLAC (M.), BODIER (M.), (dir.), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du ministre du Travail, de l'emploi et de la santé, 2010.

GOURNAC (A.), rapp. Sénat, n°92, sur la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 *Introduit en première lecture par l'Assemblée nationale, et avec l'accord du Gouvernement*, (N° Lexbase : L9374A8P).

HURIET (C), SEILLIER (B), GOURNAC (A), BRODANE (A), Sénat, Rapp. n° 275, 2000-2001, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 18 avril 2001, <https://www.senat.fr/rap/l00-275/l00-275.html>.

JULES JEANNENEY (J.), Rapport, au nom de la Commission de l'administration générale, départementale et communale, des cultes et de la décentralisation, chargée d'examiner le projet de loi sur les associations de fonctionnaires, JOI, Chambre des députés, 2e séance ordinaire, 11 juill. 1907.

LECOCQ (C.), DUPUIS (B.), FOREST (H.), avec l'appui de LANOUZIERE (H.), *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée*, Rapport fait à la demande du Premier Ministre, Avant-propos, août 2018.

LECOCQ, *Rapport sur la santé au travail*, août 2018, <https://www.gouvernement.fr/partage/10452-rapport-de-mme-charlotte-lecocq-sur-la-sante-au-travail>

LEMOYNE (J.-B.), GABOUTY (J.-M.), FORISSIER (M.), Rapp. Sénat n° 661, 1er juin 2016.

LYON-CAEN (G.), Rapport, *Les libertés publiques et l'emploi*, La Documentation française, déc. 1992

MILON (A.), Rapp. A. Milon *fait au nom de la commission des affaires sociales*, déposé le 19 juill. 2017, p.84. <https://www.senat.fr/rap/116-663/116-6631.pdf>

NASSE (Ph.), LEGERON (P.), Rapport 12 mars 2008 : JCP S 2008, act. 156.

PECHEUR (B.), *Rapport à Monsieur le Premier Ministre sur la fonction publique*, 29 oct. 2013.

PILLET (M.), Rapp. Sénat n°564, 2009-2010, fait au nom de la commission des lois, déposé au Sénat le 17 juin 2010.

SERUSCLAT (F.), *Rapport fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail*, Doc. Sénat 1991-1992, no 350, p. 17.

SUMPTION (J), *Human Rights and Wrongs*, troisième conférence donnée dans le cadre des BBC Reith, Lectures, 4 juin 2019.

VERKINDT (P.-Y.), *Le CHSCT au milieu du gué*, Rapport remis au ministre du travail, févr. 2014.

VION (P.), Rapport CESE, *Combattre toutes les violences faites aux femmes, des plus visibles aux plus insidieuses*, nov. 2014.

Rapport sur la médecine de prévention dans les trois fonctions publiques, septembre 2014, http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/Medecine_Prevention_rapport_.pdf

Rapport Auroux, cité par Coffineau, *Les lois Auroux, 10 ans après : Rapport au premier ministre*, février 1993, p. 25.

Rapport public, Doc. fr. oct. 2012 ; JCP S 2012. Actu. 511.

Rapport au Président de la République *relatif à l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique*, JO 20 janv. 2017 n°0017,

Rapport du comité d'experts Gollac, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser sur la notion de risques psychosocial*, 2011. 99 s. ;

Rapport Sénat. *Le harcèlement moral au travail*, n° 2001-2332, 16 juill. 2001.

Documents officiels :

Défenseur des droits, décision, 5 septembre 2019 n°2019-212.

Défenseur des droits, *rapport annuel d'activité*, 2019, p.6.

Défenseur des droits, décisions 2016-216, 2017- 128, 2018-104.

Défenseur des droits, Avis n°16-16, 6 juin 2016.

Défenseur des droits, Décision-cadre n°2019-205, 2 oct. 2019.

Défenseur des droits, décision n°2018-041, 1er fév. 2018 ;

Défenseur des droits, décision n°2019-085, 23 avr. 2019.

Défenseur des droits, décision MLD-2015-239, du 7 oct. 2015.

Défenseur des droits, décision MLD-2014-209 du 7 janv. 2015.

Défenseur des droits, *Rapport Enfance et violence : la part des institutions publiques*, 2019.

Défenseur des droits, *Enquête sur le harcèlement sexuel au travail réalisée par l'IFOP*, Etudes et résultats, mars 2014,

Défenseur des Droits, Communiqué de presse *Harcèlement d'ambiance : la cour d'appel d'Orléans sanctionne l'environnement de travail sexiste*, 21 févr. 2017 : [https ://defenseurdesdroits.fr/a-la-une/2017/02/harcelement-dambiance-la-cour-dappel-dorleans-sanctionne-lenvironnement-de-travail](https://defenseurdesdroits.fr/a-la-une/2017/02/harcelement-dambiance-la-cour-dappel-dorleans-sanctionne-lenvironnement-de-travail).

FOURGOUS (J.-M.), AN, *compte rendu analytique officiel*, Session ordinaire 2002-2003, 3e séance, 5 déc. 2002.

Rép. min. n° 37923 : JOAN 26 déc. 1983, p. 5497.

JOAN, 2e séance, 3 mai 1983, p. 799.

Rapp. AN, 3 mai 2019, n°1924.247.

J.-Y. HABY, Séance du 22 juin 2002, JOAN CR 22 juin 2002, p. 2675.

Rép. min. n° 845 : JOAN Q 14 oct. 1959, p. 1791.

JO Sénat Q 25 oct.2007. p. 1943.

SIRURGUE (C.), Rapp. A.N, 7 avr. 2016, n°3675.

Rép. min. n° 95496, Min. Logement, JOAN Q, 12 sept. 2006, p. 9623.

Rapp. inf. AN n° 3629, 5 avr. 2016, p. 105 et 106.

Rapp. Sénat n°350 [1991-1992]

M. PEZET (M.) : JOAN 3 déc. 1991, n°107, p. 7014.

HYEST (M.) : JOAN 3 déc. 1991, n°107, p. 7016.

Ass. nat. 28 sept. 2015, amendement n° CL86.

JOAN CR 2 déc. 1991, p. 7014.

QE n° 03765, réponse publiée dans le JO Sénat du 3 juillet 2008 :

Rapp. Sénat, n°619, 27 juin 2012., p. 26., <https://www.senat.fr/rap/111-619/111-6191.pdf>.

MERCIER (M.), Sénat, Compte-rendu intégral des débats, *projet de loi lutte contre les violences sexuelles et sexistes*, séance du 5 juill. 2018.

Colloques :

BROYELLE (C.), *Introduction à la 4e table ronde du colloque « Le référé : les 20 ans de la justice administrative de l'urgence »*, organisé par le Conseil d'Etat, en partenariat avec l'ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, le 29 nov. 2019 au Conseil d'Etat.

SENIMON (M.), *Réformer la fonction publique territoriale pour réussir l'acte deux de la décentralisation*, Les colloques du Sénat, 2003

SAUVÉ (J.-M.), Intervention, Paris, place internationale des modes alternatifs de règlements des litiges - Développer la médiation en matière administrative, 24 nov. 2016.

Conférence tripartite sur les conditions de travail, 4 oct. 2007 : JCP S 2007, act. 457.

REGAIRAZ (L.), *Où en est le management dans la fonction publique ? –Enjeux théoriques, méthodes privées et retours d'expériences – La conciliation du management et de la fonction publique par le cadre juridique*, actes de séminaire de Chambéry, Université Savoie Mont Blanc, CDPPPOC, 16 mars 2017.

Colloque organisé, le 15 octobre 2015, par le Tribunal de grande instance de Paris, *La loyauté de la preuve en matière civile, commerciale, pénale et administrative*, LexisNexis, Procédures n° 12, Déc. 2015, dossier 7.

Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique Secrétariat d'Etat à la Fonction publique, SILICANI (J-L), *Livre Blanc sur l'avenir de la fonction publique : faire des services publics et de la fonction publique des atouts pour la France*, 17 avr. 2008. <https://www.vie-publique.fr/rapport/29722-livre-blanc-sur-lavenir-de-la-fonction-publique-faire-des-services-pu>

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, 11 avr. 2011 ; JCP G 2011, 496.

Ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique, *Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique*, 2014, p. 33. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/RPS-GuideMethodo-2014.pdf.

Ministère des solidarités et de la santé, *Stratégie nationale de santé 2018-2022*, p. 22, https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_sns_2017_vdef.pdf.

Ministère de la Fonction Publique, *Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique*, DGAFFP, 2017.

Ministère de la Fonction Publique, *Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique*, DGAFFP, 2014, p. 14.

Ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la Fonction publique, *Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, DGAFFP 2013, p. 10.

Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi, et Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, et de la Solidarité : *Enquête Sumer (surveillance médicale des expositions aux risques professionnels)*, 2003, <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares-karasek.pdf>.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, *Rapport, Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, avr. 2011. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf.

Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social, *Subir un comportement hostile dans le cadre du travail*, Dares, Analyses, n°44, juin 2014.

Ministère de l'intérieur, Rapport d'enquête « Cadre de vie et sécurité » 2019 Victimization, délinquance et sentiment d'insécurité, Service statistique ministérielle de la sécurité intérieure, déc.. 2019.

Ministère de l'Action et des Comptes Publics, *Guide de présentation de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de son calendrier de mise en œuvre*, sept. 2019, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/20190927-guide-presentation-LTFP.pdf>

Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, *Note d'information 18-33*, décembre 2018.

Ministère de la transformation et de la fonction publiques, Recommandation de la Commission centrale hygiène, sécurité et conditions de travail du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, relatives à la réalisation d'un DUERP de qualité et opérationnel, mars 2015, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/document-unique-devaluation-des-risques-professionnels-duerp>.

Ministère du Travail, *Harcèlement sexuel et agissements sexistes : prévenir, agir, sanctionner, guide pratique*, mars 2019.

DGAFP, *Guide juridique, Application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique*, avril 2015, https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/sante_securite_travail_fp/guide-juridique-circulaire-D82-453.pdf

DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, éd. 2017, p. 490 <https://www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2017>.

DGAFP, *Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique*, 2014.

Etude d'impact loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique <http://www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/projets/pl1802-ei.pdf>

Etude d'impact, Projet de loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, 16 juill. 2013, <http://www.assemblee-nationale.fr/14/projets/pl1278-ei.asp>.

Etude d'impact, *Projet de loi de transformation de la fonction publique*, 27 mars 2019, http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115b1802_etude-impact.

CNFPT, *Décryptage des articles relatifs à la fonction publique territoriale*, http://www.cnfpt.fr/sites/default/files/loi_de_transformation_de_la_fp_decryptage_des_articles_relatifs_a_la_fpt_1.pdf

CNFPT, *La prise en compte des risques psychosociaux dans les collectivités territoriales*, Etude, juin 2012.

ANACT, *Un cap à tenir. Analyse de la dynamique de l'accord national interprofessionnel sur la qualité de vie au travail-égalité professionnelle* du 19 juin 2013, févr. 2019.

AVFT, *Les lois relatives au harcèlement sexuel remises en cause : non à la médiation en cas de harcèlement sexuel*, 17 déc. 2001, <https://www.avft.org/2001/12/17/les-lois-relatives-au-harcèlement-sexuel-remises-en-cause-non-a-la-médiation-en-cas-de-harcèlement-sexuel/>

ANCDG, *La prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique territoriale*, 2017, <https://www.cdg84.fr/wp-content/uploads/2017/01/Guide-ANCDG-RPS.pdf>.

CSPE, Rapport, *Le sexisme dans le monde du travail. Entre déni et réalité*, 6 mars 2015.

CDNOM, (Conseil National de l'Ordre des Médecins), 21 oct. 2011, n° 10964.

CDNOM3 déc. 2003, n° 8677.

CDNOM, 31 janv. 2013, n° 11337.

CNDOM, 4 mai 1999, n° 10033.

CNDOM, 4 sept. 2006, n° 9377.

CNCDH (Commission nationale consultative des droits de l'homme), ass. plen. 29 juin 2000, *Avis portant sur le harcèlement moral dans les relations de travail*.

CNCDH, avis du 24 sept. 2020, sur la transposition de la directive n° 2019/1937 du 23 octobre 2019 relative aux lanceurs d'alerte, JO du 4 oct. 2020.

CESE, avis, 11 avr. 2001, p. 51, <https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2001/01041107.pdf>.

CESE, Avis 11 avr. 2001, *Harcèlement moral au travail*, <https://www.lecese.fr/travaux-publies/le-harcèlement-moral-au-travail>.

CSE, 18 oct. 1961, rev. 3 mai 1996, <https://rm.coe.int/168007cf94>.

INFOREG, *Comprendre et prévenir le harcèlement moral au travail*, Etude Cahier pratique rédigé par : InfoREG service d'appui juridique aux entreprises de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris Île-de-France, Cahiers de droit de l'entreprise n° 5, Septembre 2018, prat. 24.

OCDE, Mal-être au travail ? Mythes et réalités sur la santé mentale et l'emploi, 2012, p. 225 ; <http://www.oecd.org/fr/presse/emploilesproublesdesantementaleautravailsontenaugmentation selon ocde.htm>.

INRS, *Risques psychosociaux et document unique*, ED 6139, <http://www.inrs.fr/header/recherche.html?queryStr=risques+psychosociaux+et+document+unique&rechercher>

INRS, *Evaluer les facteurs de risques psychosociaux : outil RPS-DU*, ED 6140, <http://www.inrs.fr/header/recherche.html?queryStr=%C3%A9valuer+les+facteurs+de+risques+psychosociaux&rechercher>

CSA, Itelis, « Évaluation de la connaissance des dirigeants/DRH en matière d'obligations de prévention de risques professionnels », nov. 2019.

CSEP (Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes), *Kit pour agir contre le sexisme, Trois outils pour le monde du travail*, 2016.

« Comité d'entreprise, activités sociales et culturelles », D. Fiches d'orientation, 1^{er} Sept. 2019.

« Comité d'entreprise, attributions économiques », D. Fiches d'orientation, 1^{er} Sept. 2019.

« Comité d'entreprise, organisation, fonctionnement », D. Fiches d'orientation, 1^{er} Sept. 2019.

« Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », D. Fiches d'orientation, 1^{er} Sept. 2019.

« Comité social et économique, mise en place », D. Fiches d'orientation, 1^{er} Sept. 2020.

Dossier : Négociation collective, pratiques et innovations en matière de risque santé », Dr. soc. 2019. 892.

Dossier : Négociation et CSE, Dr. soc. 2019. 372.

Dossier : Loi « Déontologie » - 1^{re} partie – AJCT 2016. 291.

Dossier : Loi « Déontologie » - 2e partie – AJCT 2016. 351.

Dossier : Les référés devant le juge administratif – AJCT 2017. 63.

Dossier : Les derniers développements du droit pénal social – AJ pénal 2016. 347

« Retour sur l'appropriation et la mise en œuvre des ordonnances travail par les entreprises », JCP S n° 41, 15 Oct. 2019, act. 388.

GOSELIN (E.) *Entrevue accordée à la Mutualité Française*, 4 juin 2010, www.mutalite.fr

SAUVÉ (J.-M), Allocution, cité par Marc-Olivier Baruch (dir.), *Faire des choix ? Les fonctionnaires dans l'Europe des dictatures, 1933-1948*, Paris, La Documentation française, 2014, p. 18.

SILICANI (J.-L), *Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique : Faire des services publics et de la fonction publique des atouts pour la France*, avr. 2008.

Synthèses des modifications apportées par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (LTFP), JCP A n° 41, 14 Oct. 2019, 2279.

CAP22, *Service public, se réinventer pour mieux servir, nos 22 propositions pour changer de modèle*.
Juin 2018. 36.
https://fichiers.acteurspublics.com/redac/pdf/20_07_2018_12_52_59Rapport_CAP22.pdf

Un accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence, Liaisons sociales Europe, du 4 mai 2007, n° 175.
Programme européen *psychosocial risk management excellence framework*, <http://www.prima-ef.org/>

Étude tirée du projet de recherche *Petites entreprises et risques psychosociaux au travail : comment y répondre de manière juridiquement adaptée ?* (PERPS) financé par le Conseil régional d'Aquitaine et du projet-pilote « Risques psychosociaux au travail » (RPST) du programme Healthdeterminants in societies (HEADS) soutenu par l'IDEX de Bordeaux, <http://cgsst.com/recherches/petites-entreprises-et-risques-psychosociaux-au-travail-comment-y-repondre-de-maniere-juridiquement-adaptee/>

Plan santé au travail (PST3), *Les orientations retenues par le groupe permanent d'orientation du COCT pour le troisième Plan Santé au Travail*, https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Orientations_pour_le_PST3.pdf.

Livre blanc sur le dialogue social dans la fonction publique, 22 janvier 2002, <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/024000051.pdf>

Santé au travail, De nouveaux outils apparaissent : SSL, p. 3.

ANR (Agence Nationale de la Recherche), *Programme Approche juridique comparée des risques psychosociaux au travail. Démarche française et systèmes étrangers (Europe du Sud et du Nord, Québec, Japon)*, <http://comptrasec.u-bordeaux4.fr/anim/RECHERCHE/comparisk.htm>

Discussion projet de loi relatif à d'abus d'autorité en matière sexuelle dans le travail, JO Déb. Sénat 21 mai 1992, p. 1339.

CDSE (Club des directeurs de sécurité des entreprises), DAOUD (E.), DINH (B.), *Les interrogations juridiques sur l'installation de défibrillateurs semi automatiques (DSA) dans les entreprises*, <https://www.cdse.fr/spip.php?article333>.

CE, *Le droit d'alerte : signaler, traiter, protéger, Les études du Conseil d'État*, Étude adoptée le 25 fev. 2016 par l'assemblée générale plénière du Conseil d'État, La documentation française, 2016.

DIDIER (C.), *L'alerte professionnelle en France : un outil problématique au coeur de la RSE*, http://clerse.univ-lille1.fr/spip/IMG/pdf/axe_2_didier.pdf

Psychosocial risk management excellence framework, <http://www.prima-ef.org/prima-ef-book.html>.

Une proposition de loi prévoit de transposer l'ANI sur la santé au travail, Lamy, liaisons sociales quotidien, l'actualité n°18214, 4 janv. 2021.

La proposition de loi Lecocq pour renforcer la prévention, Lamy, liaisons sociales quotidien, Le dossier juridique n°18, 28 janv. 2021.

VI. Jurisprudences

CONSEIL CONSTITUTIONNEL -QPC

Cons. Constit. 4 mai 2012, décis. n° 2012-240, D. 2012. 1372.

Cons. const. dec. 18 juin 2010, QPC n°2010-8.

Cons. const. 28 juill.1989, n° 89-260 DC.

Cons. const. 17 janv. 2013, n° 2012-289 QPC.

Cons. const. 24 oct. 2014, n°2014-423 QPC.

Cons. const. 19 et 20 janv. 1981, n°80-127 DC.

Cons. const. 8 juill. 1989, no 89-258 DC.

Cons. const. 2 févr. 1995, n°95-360 DC.

Cons. const. 19 juill. 1983, no 83-162 DC : JO 22 juill., p. 2267.

Cons. const., 30 mars 2006, n° 2006-535 DC : Loi pour l'égalité des chances, consid. n° 24.

Cons. const. 12 janv. 2002, n° 2001-455 DC, n° 83, JO 18 janv.

Cons. const. DC du 8 juillet 1989, n° 89-258, JORF du 11 juillet 1989 page 8734.

Cons. const. 12 janv. 2002 n°2001-455.

Cons. const. 19 juill. 1983, n°83-162DC : JO 22 juill., p. 2267.

Cons. const. 25 nov. 2011, n° 2011-199 QPC ;AJDA 2011. 2317.

Cons. const. 6 févr. 2015, n°2014-448 QPC.

EUROPE

CJCE, 12 nov. 1996, aff. C-84/94, § 15 ; 9 sept. 2003, aff. C-151/02, § 95, D. 2003, IR p. 2339.

CJCE 1er décembre 2005, aff. C-14/04, Dellas et autres

CJUE, 14 juin 2007, aff. C-127/05 ; JCP G 2007, act. 300.

CJCE, 14 juin 2007, aff. C-127/05, Dr. soc. 2007. 1037 ; RDT 2008. 113, obs. F. Meyer ; RLDC 2007/32, n°1304.

CJCE, 14 juin 2007, aff. C-127/05

CJCE, 14 juin 2007, Commission c/ Royaume-Uni, aff. C-127/05, Rec. I. 4619 ;

CJCE 6 mars 2001, Connolly c/ Commission, aff. C-273/99 et C-274/99.,

CJCE, 14 juin 2007, aff. C-127/05 : JurisData n° 2007-008225.

CJCE 1er décembre 2005, aff. C-14/04, Dellas et autres.

CJCE, 14 juin 2007, aff. C-127/05, Dr. soc. 2007. 1037 ; RDT 2008. 113, obs. F. Meyer ; RLDC 2007/32, n°1304.

CJCE, 2 août 1993, aff. C-271/91.

CJCE, 10 févr. 2000, aff. C-270/97.

CJCE, 30 sept. 2003, aff. C-224/01.

CJCE, 9 juill. 1969, aff. 10/69, *S.A. Portelange c/ S.A. Smith Corona Marchant International*.

CJCE, 31 mars 1981, aff. C-96/80, *Jenkins* : Rec. CJCE 1981, p. 911.

CJUE, 21 nov. 2018, aff.C-558/17 P, *OZ c/Banque européenne d'investissement (BEI)*.

CJCE, 26 juin 2001, aff. C-381/99, *Brunnhofer* : Rec. CJCE 2001, I, p. 4961.

CJCE, 25 janv. 2007, aff. C-407/04, *DalmineSpA* : Rec. CJCE 2007, I, p. 00829.

CJCE, 15 juin 2000, aff. C-418/97 et C-419/97, *ARCO ChemieNederlands* : Rec. CJCE 2000, I, p. 4475.

CJCE, 12 nov. 1996, aff. C-84/94, § 15 ; 9 sept. 2003, aff. C-151/02, § 95, D. 2003, IR p. 2339.

TUE, 13 sept. 2013, aff. T-592/11, *Anbouba c/ Conseil*.

- TFP, 6 oct. 2015, *CH/Parlement*, F-132/14, EU : F :2015:115.
- TFP, 26 janv. 1989, *Koutchoumoff/Commission*, 224/87, EU :C :1989 :38.
- TFP25 oct. 2007 *Lo Giudice/Commission*, T-15 4 /05, EU :T :20 07 : 32 2.
- TFP 6 oct. 2015, *CH/Parlement*, F-132/14, EU : F :2015 :115.
- TFP, 18 sept. 2012 *Allgeier/FRA* (F 58/10).
- TFPUE 9 déc. 2008, aff. F-52/05.,
- TFPUE 18 mai 2009, aff. F-138/06 et F-37/08.,
- TFPUE 9 mars 2010, aff. F-26-09.
- TFPUE 10 juill. 2014, aff. F-103/11.
- TFPUE, 2e ch., 8 févr. 2011, aff. F-95/09.
- CEDH, 25 sept. 2012, *El Haski c/ Belgique*, n° 649/08.
- CEDH, 12 mai 2000, *Khan c/ Royaume-Uni*, n° 35394/97.
- CEDH 23 avr. 1998, *Bernard c/ France*, n°22885/93.
- CEDH 25 mars 1983, *Minelli c/ Suisse*, n°8660/79.
- CEDH, 13 juin 1979, n° 6833/74, *Marckx c/ Belgique*.
- CEDH 27 juin 2017, *MedžlisIslamskeZajedniceBrčko et a. c/ Bosnie-Herzégovine*, n°17224/11.
- CEDH, 8 juill. 1986, *Lingens c/ Autriche*, n° 9815/82, § 39.
- CEDH, 7 déc. 2010, *Poyraz c/ Turquie*, n° 15966/06, § 76.
- CEDH 9 mars 2017, *AthanasiosMakris c/ Grèce*, n° 55135/10.
- CEDH 19 déc. 1989, *Kamasinski c/ Autriche*, n°9783/82, § 102.
- CEDH 20 févr. 1996, *Lobo Machado c/ Portugal*, n°15764/89, § 31.
- CEDH 6 juin 2000, *Morel c/ France*, n°34130/96, § 27.
- CEDH 26 juin 1993, *Ruiz-Mateos c/ Espagne*, n°12952/87, § 63.
- CEDH 5 sept. 2013, *Čepek c/ République tchèque*, n°9815/10, § 45.
- CEDH 8 févr. 1996, *John Murray c/ Royaume-Uni*, n°18731/91, § 45.
- CEDH, gr. ch., 11 juill. 2006, *Jalloh c/ Allemagne*, n°54810/00, § 100.
- CEDH, gr. ch., 10 mars 2009, *Bykov c/ Russie*, n°4378/02, § 92.
- CEDH 16 déc. 1992, *Hadjianastassiou c/ Grèce*, n°12945/87, § 33
- CEDH 16 févr. 2012, *Tourisme d'affaires c/ France*, n°17814/10, § 25.
- CEDH 19 avr. 1994, *Van de Hurk c/ Pays-Bas*, n°16034/90, § 59.
- CEDH 5 oct. 2017, *Mazzeo c/ Italie*, n°32269/09, § 36
- CEDH, gr. ch., 20 oct. 2011, *NejdetŞahin et PerihanŞahin c/ Turquie*, n°13279/05, § 56.
- CEDH, 27 oct. 1993, *Dombobeheer c/ Pays-Bas*, n°14448/88.
- CEDH, 23 oct. 1996, *Enkerl c/ Suisse* n°7748/91.
- CEDH, 6 juill. 2005, *Natchova et autres c. Bulgarie* [GC], nos 43577/98 et 43579/98, § 147.
- CEDH, 13 déc. 2005, *Timichev c. Russie*, nos 55762/00 et 55974/00, § 39.
- CEDH, 13 nov. 2007, *D.H. et autres c. République tchèque* [GC], n° 57325/00, § 178.
- CEDH, gr. ch., 23 mai 2016, *Avotiņš c/ Lettonie*, n°17502/07, § 119.

CEDH 27 oct. 1993, *DomboBeheerB.V. c/ Pays-Bas*, n°14448/88, § 33.

CEDH 24 nov. 1997, *Werner c/ Autriche*, n°138/1996/757/956, § 63.

CEDH. - CEDH, gr. ch., 7 juin 2001, *Kress c/ France*, n° 39594/98, § 72.

CEDH 17 janv. 1970, *Delcourt c/ Belgique*, n° 2689/65 § 25.

CEDH 30 juin 1959, *Szwabowicz c. Suède*, n° 434/58.

CEDH 12 mai 2000, *Kahn c/ Royaume-Uni*, n°35394/97, § 34 s.,

Autre

Cour supérieure de justice du Luxembourg, Sté des Hauts-Fourneaux du 27 novembre 1884. - D. 1886. 2. 153.

British Labour Pump CO Ltd c/ Byrne, 1979.

Kelly c/ BerverlyBags, aff.n° 545, 1982.

Hvide c/ Olaf, 1701/88, 1988.

Tribunal des conflits

TC, 20 oct 2008, n° 3695

TC 27 juin 1966, *Seignabou*, p.832.

TC. 22 nov. 1965, *CHR Amiens c. Wattin*, Rec. CE tables décennales 1965-1974, p. 337.

TC. 15 déc. 1980, *Mme Ugen*, p.640, DA 1981, n°20.

TC. 28 juin 1965, *préfet Somme c/. Amiens*, Dr. adm. 1965, comm. 292.

TC. 13 fév. 1984, n°2330.

TC.. 23 nov. 1959, *Santelli*, Lebon p. 871.

TC. 23 oct. 1989, n°2595.

TC. 4 nov. 1991, *Celli*, n° 2669, Lebon p. 1209 ; JCP G 1992. IV. 23, note M.-C. Rouault.

TC, 2 déc. 1902 *Société immobilière de Saint-Just*, n°0054.

TC, 20 octobre 2018, n°3695.

TC, 14 nov. 2016, n°4070.

TC, 19 oct. 1998, *Préfet du Tarn c/ CA de Toulouse* : Rec. CE 1998.

TC, 21 juin 2004, *Quitman*, AJDA 2004. 1836.

TC 14 dec. 1925, *Navarro*, p. 10007, DH 1926, p. 55.

TC 9 oct. 1974, *Comm. De Lusignan*, p. 477.

TC, 14 janv. 1935, *Thépaz*, GAJA, n° 47 ; Lebon 224.

TC, 26 juill. 1873, *Pelletier*, Lebon 117.

TC, 18 févr. 2013, *Commune de Sainte-Colombe*, Rec. CE 2013, p. 658.

TC 26 oct. 1981, *Préfet des Bouches-du-Rhône*, Lebon T., p. 889, DA 1981, n°400.

TC. 17 juill. 1952, *Paret*, Lebon 638.

TC. 9 oct. 1974, *Cne de Lusignan*, Lebon 477.

TC. 8 nov. 1902, *Grosson c/ Souhet*, Lebon 644.

TC. 14 déc. 1925, *Navarro c/ Moumier*, Lebon 1007, DH 1926, p. 55.

TC. 5 juin 1947, *Cts Brun*, Lebon 504.

TC. 12 juin 1961, *Dordet c/ Bareyre*, Lebon T. 1170.

TC. confl. 14 janv. 1935, n° 0820, *Thépaz c/ Mirabel*, Lebon ; GAJA, n° 44.

TC. 14 janv. 1980, *Mme Techer*, Lebon T. 504.

TC. 24 juill. 1947, *Dame Cames*, Lebon 507.

TC. 5 mai 1877, *Laumonnier-Carriol*, Lebon 437.

TC. 9 juill. 1953, *Dame Vve Bernadas c/ Buisson*, Lebon 593.

TC. 9 juill. 1953, *Delaître*, Lebon 594.

TC. 9 oct. 1974, *Comm. De Lusignan*, p. 477,

Juridictions administratives

Conseil d'Etat

CE, 21 juin 1895 Lebon p. 509 ; D. 1896. 3. 65.

CE, 30 juill. 1997, n° 148902, Lebon ; D. 1999. 47.

CE 30 juin 1999, n° 190038, Lebon ; D. 2000. 259.

CE, 11 juill. 2011, n° 321225, *Montaut* : JurisData n° 2011-014026.

CE, 3 mars 2004, n° 241150, Lebon.

CE 12 mars 2010, n° 308974, *Cne d'Hoenheim*, Lebon ; AJDA 2010. 526.

CE, 31 mars 2010, *Ville de Paris*, n° 318710, au Lebon ; AJDA 2010. 704.

CE 28 juin 2019, n° 415863 Lebon 2019., AJCT 2019. 523.

CE 28 juin 1993, *Mollard*, n° 97496, inédit au Lebon.

CE 2 mars 1979, *Cne d'Asnières-sur-Oise*, n° 11336, Lebon 92.

CE 24 juin 1977, *Deleuse*, nos 93480, 93481, 93482, Lebon 294.

CE 23 déc. 1974, *Dame Vulcain*, n° 93733, Lebon T. 1035.

CE 30 janv. 1995, *OPHLM du Val d'Oise*, n° 145691, Lebon T. 872.

CE, sect., 23 déc. 1988, *Banque de France c/ Huberschwiller*.

CE, 11 mai 2015, n° 379356, *Cne de Damouzy*.

CE 26 fév. 1982, *Gontard* : Lebon, p. 93.

CE 13 juill. 1961, *commune de Thuir* : Lebon, p. 483.

CE 4 fév. 1981, *Moussa Konaté* : D. 1981, 353.

CE, 25 juin 1948, *Brillaud*, n°94511, Rec., p. 292.

CE 17 oct. 1997, *Sté Belenos-Alsace*, n°176620, Lebon T. 1056.

CE 28 nov. 2008, *SCEA de Caltot*, n°295847.

CE 19 déc. 2008, n° 317046.

CE 6 mai 2015, n°3666004.

CE 26 oct. 2007, *Alain A.*, n°293796.

CE 30 sept. 2015, n°384908.

CE 23 avr. 1997, *Sté Diffusion Rhône-Alpes*, n°127100.C

CE 18 avr. 2009, *Sté DV Construction*, n° 297756, Lebon T. 835.

CE 19 mars 1997, *SARL Radio-Asie*, n°142735, Lebon 102.

CE 23 avr. 1997, *Sté Serc Fun Radio*, nos 181765, 181839, Lebon T. 1056.

CE 29 janv. 1988, *Moine*, n° 58152, Lebon T. 869.

CE, 2 juill. 2014, n°367179, 367190, Lebon 2014., AJCT 2019. 545.

CE 20 mai 2016, n° 387571, AJCT 2016. 588.

CE, 15 janv. 2014, n° 362495, AJFP 2014. 95.

CE 1^{er} oct. 2014, n° 364536, n° 366002, AJFP 2015. 27.

CE 10 déc. 2014, *Université de Poitiers*, n° 363202, Lebon ; AJDA 2014. 2449.

CE 10 juill. 2019, n° 411964.

CE 11 juill. 1990, n° 85416, RJS 1990, n° 767RJS 1990.

CE, 21 oct. 2013, n° 364098, *Commune de Cannes*, Lebon T. p. 658 ; AJDA. 2013. 2119.

CE 18 oct. 2018, n°412845, Lebon T. ; AJDA 2018. 2044 ; JCP Adm. 2018, Actu. n° 819.

CE 17 mai 2006, n°268938.

CE 12 juill. 1929, *Vesin*.

CE 1^{er} oct. 2018, n° 412897.

CE, 20 nov. 2013, n° 340591

CE 26 juill. 2011, n° 336114, AJFP 2011. 347.

CE 12 mars 2010, n° 308974.

CE 21 oct. 2013, n° 364098, AJDA 2014. 68.

CE 21 oct. 2013, n° 364098, AJDA 2014 p.68.

CE 7 oct. 2015, n° 377036, 377037, AJFP 2016 p.154.

CE 24 juill. 2019, n° 430253, AJFP 2019. 347.

CE, ass., 30 mars 1962, *Bertaux*, Lebon 38.

CE 10 janv. 1969, *Grafmuller*, Lebon 16.

CE 20 avr. 2011, n° 332255.

CE 19 juin 2009, *Bertrand*, n° 232745.

CE 26 juill. 2011, *Mirimiran*, n° 336114.

CE 19 dec. 2019, n° 419062, AJFP 2020 p.117.

CE 5 fev. 2020, n° 433130.

CE 23 nov. 2016, n° 397733.

CE, 16 janv. 2007, *Giffart*: Rec. CE 2007, p. 915.

CE, 1^{re} et 4^e-sect. réunies, 11 juill. 1990.

CE 2 juill. 2015, n°378804.

CE, 26 oct. 2007, n° 284683.

CE, 26 oct. 2007, n° 284683, *Comm. recours militaires*.

CE. Sect. 11 juill. 2011, n°321225 ; CE. 25 nov.2011, n°353839.

CE, 23 déc. 2014, n° 358340, M. A.

CE 10 janv. 2011, n° 325268, *Mme Évêque*, JCP A n° 4, 24 janv. 2011, act. 69.

CE, sect., 16 juill.2014, n° 355201, AJDA 2014. 1460.

CE, ass., 30 oct. 2009, *Perreux*, n° 298348 ; AJDA 2009. 2028 ; ibid. 2391.

CE 10 janv. 2011, *Mme A.*, n° 325268, AJDA 2011. 14 ; AJFP 2011. 162.

CE 19 déc. 2019, n° 419062, AJCT 2020. 314 ; AJFP 2020. 117.

CE 13 mars 2019, n° 407795, Dr. adm. n° 5, mai 2019, alerte 67 ; AJFP 2019 p. 237.

CE 13 mars 2019, n°407795, 407199, AJCT 2019. 354.

CE 28 juin 2019 n° 415863, AJFP 2020. 30 ; AJCT 2019. 523.

CE 1^{er} oct. 2018 n° 41289, AJDA 2018. 2459.

CE 22 fev. 2012, n°343410, 343438.

CE 2 oct. 2015, n° 393766 AJFP 2016. 96.

CE 7 nov. 1986, *Edwige*, n° 5937, Lebon T. 592.

CE 15 nov. 1995, *ville de Chartres*, n° 123137, inédit au Lebon.

CE 11 déc. 2015, n°371723.

CE 2 juill. 2015, n°380330.

CE 20 oct. 2014, n°375591.

CE, 28 déc. 2001, n° 213931, *M. V.*

CE 20 mai 2016, *Hôpitaux civils de Colmar*, n° 387571, AJFP 2016. 364.

CE 28 oct. 1970, n°78190.

CE 17 mai 1995, *Kalfon*, n° 141635.

CE, sect., 3 déc. 1948, *Commune de Berre l'Étang*, Lebon, 457.

CE, 10 avr. 2013, n° 359803.

- CE, 5 avr. 2013, n° 349115.
- CE, 26 juillet 1918, *Epoux Lemonnier*, Rec. Lebon p. 761.
- CE 3 févr. 1911, *Anguet*, n° 34922, Lebon 146 ; GAJA, 18e éd., 2011, n° 22.
- CE, 28 juill. 1951, *Laruelle* : Rec. CE 1951, p. 464 ; GAJA n° 65, p. 431.
- CE 21 avr. 1937, *Demoiselle Quesnel*, Lebon 413.
- CE 25 nov. 1955, *Dame Vve Paumier*, Lebon 564.
- CE, 18 nov. 1960, *Tilhaud*, Lebon 636.
- CE 21 nov. 2014, n° 375121.
- CE 22 juin 1994, *Commune De Lançon-Provence*, Lebon p. 806.
- CE, Sect., 9 juin 1978, n° 08397, publié au recueil Lebon.
- CE Sect., 13 févr. 1959, Lebon 111 ; AJDA, 1959, p. 98, note V. S.
- CE. ass. 6 nov. 1968, *Benejam*, Lebon 545.
- CE 28 mars 1969, *Jannès*, Lebon 190.
- CE 26 avr. 1963, *Centre hospitalier de Besançon*, Lebon 243.
- CE 9 déc. 1970, *Commune de Neuilly-Plaisance*, Lebon 738.
- CE 27 oct. 1961, *Caisse primaire de sécurité sociale c/ Kormann*, Lebon 602.
- CE 4 nov. 1959, *Goette*, p. 571, RDP 1960, p. 372.
- CE 28 novembre 1969, *Simon*, AJ 1970, p. 309.
- CE 13 décembre 1889, *Cadot*, Lebon p. 1189, concl. Jaeger schmidt ; S.1892.3.17, note Hauriou ; GAJAn°5.
- CE Sect 4 juin 1954, *Affortit et Vingtain*.
- CE 2 déc. 1977, *Gautier*, Lebon T. p. 699.
- CE 9 avril 1986, n° 41988, *Hidous*, Dr. adm. 1986, comm. 281.
- CE, Sect., 6 juill. 1990, *Mattéi et Société Edi*, Lebon 205.
- CE 11 juill. 2011, n° 321225.
- CE 20 déc. 2017, *Synd. National des agents des douanes-CGT*, n°410381.
- CE 28 juill.1993, n°97189, *Préfet du Territoire de Belfort*.
- CE 21 févr. 2013, n° 344462.
- CE, 30 janvier 2019, n° 420797, publié au Rec. Lebon.
- CE 26 nov. 1975, *Riter*, n° 94124, Lebon 595.
- CE, sect., 8 nov. 1968, *Cne de Mounes-Prohencoux*, n°68823, Lebon 563.
- CE 11 mars 1955, *Sieur Guillemot*, n°1297, Lebon 151.
- CE 21 févr. 1996, *ODHLM de Hautes-Pyrénées*, n°121766, Lebon 49.
- CE 8 nov. 1968, *Entreprise Polori et Dame Marin*, nos 62778 et a., Lebon 561.
- CE, sect., 22 mai 1931, *Ville de Maintenon*, n°4927, Lebon 562.
- CE 10 mai 1912, *Épx Médard c/ État*, Lebon 550.
- CE 5 juin 1953, *Canova*, n°78891, Lebon T. 754.
- CE, sect., 8 juill. 1998, *Dpt de l'Isère*, Lebon 308.
- CE 22 mai 1974, *Charrois*, n°85901, Lebon 297.
- CE 7 juill. 1976, *Entente mutualiste de la porte océane*, n° 92011, Lebon T. 1131.
- CE 22 janv. 1975, *Cunin*, n°85675, Lebon T. 1266.
- CE 24 janv. 1975, *Clerc-Renaud*, n°87259, Lebon 55.
- CE 30 déc. 2009, *Mizael*, n°311599, Lebon T.
- CE 5 mai 1976, *Ministre de l'Équipement c/ Dame Vve Utkala*, n°94793, Lebon T. 1133.

- CE 8 nov. 2010, *SCI APEC Location Locapec*, n°331429, Lebon T.
- CE 29 oct. 2012, *SCI La Liberté*, n°340716, Lebon T., Contrats Marchés publ. 2013. Comm. 7.
- CE 14 oct. 1959, *Préfet de police c/ Dame Lartreau*, n°38445, Lebon T. 1072.
- CE 22 mai 2009, *Bonnebat*, n°297916.
- CE 21 fév. 1996, *ODHLM de Hautes-Pyrénées*, n°121766, Lebon 49.
- CE 22 oct. 1975, *Ministre de l'Intérieur c/ Panis*, n°90274, Lebon T. 939, 940, 1120, 1247, 1260 et 1268.
- CE 10 janv. 1986, *Croquette*, n°61478, Lebon 351.
- CE 17 juin 1985, *Dauberville*, n°54172, Lebon 184.
- CE, 9 mars 1938, *Janes*, Rec. CE 1938, p. 254.
- CE 8 janv. 1997, *Sté des grands magasins de l'ouest*, n° 171807.
- CE 27 mars 1991, *Mme Laloupe*, Lebon 109.
- CE, sect., 7 janv. 1994, *Roth, élections cantonales de Sainte-Geneviève-des-Bois [Essonne]*, Lebon 5.
- CE 30 déc. 1998, *Assoc. synd. duNevon*, n°151454
- CE 21 juill. 1995, *Bureau d'aide sociale de la ville de Paris*, n°115332, inédit au Lebon ; JCP 1996, II, n° 22616.
- CE, sect., 9 juin 1978, n°05911, Lebon.
- CE sect. 22 juill. 1949, *soc. desautom. Berliet*, p. 367
- CE 14 nov. 2007, n° 296698.
- CE 8 juin 2011, *Farré*, n° 312700, Lebon 270 avec les concl. ; AJDA 2011. p. 1175
- CE, 22 mai 2017, n° 396453, *Commune de Sète*, Lebon ; AJDA 2017. p. 1087 ; AJFP 2017. p. 283.
- CE 20 déc. 1967, *Fabre-Luce*, p. 511.
- CE, sect., 9 mars 1951, *Société des concerts du conservatoire* : Rec CE, p. 151.
- CE, sect., 8 janv. 1937, *Bury et autres*, Lebon 22.
- CE, sect., 22 févr. 1950, *Prost*, Lebon 769.
- CE, sect., 5 févr. 1982, *SCI Georges-Bizet*, Lebon T. 716.
- CE, sect., 8 juin 1983, *Brisset*, n° 11547, Lebon T. 833.
- CE, sect., 7 mars 1969, *Ville de Lille*, Lebon 149.
- CE, ass., 12 févr. 1971, *Rebatel*, Lebon T. 1233.
- CE, sect., 8 janv. 1982, *Lambert*, Lebon 17.
- CE, Sect., 1^{er} mai 1936, *Couespel du Mesnil*, Rec. p. 485.
- CE, Ass., 14 fév. 2014, *Mme Rachel Lambert et autres*, n°375081.
- CE, Sect., 16 nov. 2011, *Ville de Paris et société d'économie mixte PariSeine*, n°353172.
- CE 6 sept. 1995, *Cne de Lamentin*, n° 144028, inédit au recueil Lebon.
- CE 17 juin 1988, *Labrosse*, n°81815, Lebon 244.
- CE 26 juin 1996, *Cne de Céreste c/Moreschi et a.*, n°135453, Lebon ; AJDA 1996. 808.
- CE, 27 avril 2015, n°374541.
- CE, 5 mars 2014, n°367454.
- CE 10e et 9e ch. Réunies 09-11-2016 n° 396365.
- CE, 24 nov. 2006, n° 256313.
- CE, 26 février 1971, n° 76967.
- CE, 8 janvier 1997, *Société des grands magasins de l'Ouest*, nos 171807, 171808 et 171809 : mentionné dans les Tables du Rec. Lebon.
- CE, 30 sept. 1983, n° 24958, *F. Maillard* : Rec. CE 1983, tables, p. 858 ; JCP G 1984, II, 20258.
- CE, 5 déc. 1990, n° 110415, *Devlieger*.

- CE, 22 mars 1968, n° 70661, *Min. Armées c/ Épx Felizianni* : Rec. CE 1968, tables, p. 1004 et p. 1017.
- CE, 3 avr. 1987, n° 70033, n° 70034, *Gaz de France* : Rec. CE 1987, tables, p. 944.
- CE, 3 nov. 1978, n° 05353, *CHR Rouen* : Rec. CE 1978, p. 425.
- CE, 12 janv. 1906, *Paillotin* : Rec. CE 1906, p. 36.
- CE, 21 mai 1948, *Vve Renucci* : Rec. CE 1948, p. 227.
- CE 10 janv. 2000, *M. Boualaoui*, n°197591, Lebon 18.
- CE, 22 sept. 2014, n° 365199.
- CE 25 juin 1965, *Peyre*, p. 388.
- CE 3 août 1928, *Bacon*, p. 1035.
- CE 3 nov. 1971, *Delle Cannac*, p. 650.
- CE 17 mars 1972, *Delle Jarrige*, p. 222.
- CE 19 avr. 1985, *Comm. De Vitrolles*, RDP 1985. P. 1701.
- CE, 7 février 2003, n° 220215.
- CE, 3 juin 2013, n° 350681.
- CE, ass., 4 mars 1966, *Manufacture des produits chimiques de Tournans*, JCP 1966. II. 14651
- CE, 31 janv. 1997, n° 165553, *Sté Comptoirs modernes Major-Unidis* n° 1997-050020 ; Rec. CE 1997, tables, p. 1108.
- CE, 26 oct. 1973, *Élections municipales de Villeneuve-sur-Lot* : Rec. CE 1973, p. 596.
- CE, 3 mars 1995, *R. S.* : Rec. CE 1995, p. 118.
- CE, sect., 8 nov. 1999, *Élections cantonales de Bruz* ; Rec. CE 1999, p. 345.
- CE, sect., 6 déc. 1995, n° 90914, *Navon et SA Samep*.
- CE, 28 sept. 2005, n° 269784, *SA Carto-Rhin* ; Rec. CE 2005, tables, p. 1124.
- CE 29 mai 1987, *Salha Gaaloul*, n° 61120.
- CE 15 déc. 1995, *Mme Aguilhon*, n° 119074.
- CE, 2ème et 6ème SSR, 26 sept. 1986, *Ministre délégué auprès du ministre du redéploiement industriel et du commerce chargé des P.T.T. c. Epoux Blanckaert*, n° 64812, Rec., p. 222.
- CE, 2ème et 6ème SSR, 29 juin 1998, *Société anonyme des eaux minérales d'Evian*, n°157110, Rec., p. 257.
- CE, sect., 16 juill. 2014, n° 355201, *Ganem*.
- CE, 7 juin 2000, n° 191828.
- CE, 28 sept. 2005, n° 269784, *SA Carto-Rhin*.
- CE, 26 mai 2010, n° 296808, *Beckman*.
- CE, sect., 1er mai 1936, *Couespel du Mesnil*, Lebon 485 et 965.
- CE 26 janv. 1968, *Sté Maison Genestal*, Lebon 62.
- CE ass., 30 oct. 2009, n° 298348, Lebon 2009.
- CE 11 juill. 2011, n° 321225.
- CE 1er oct. 2014, n° 366002, Lebon ; AJDA 2014. 1920.
- CE, sect., 8 janvier 1982, *Lambert*, p. 17.
- CE, sect., 7 mars 1969, *Ville de Lille*, p. 149.
- CE, ass., 12 février 1971, *Rebatel*, p. 1233.
- CE 24 octobre 2014, *Syndicat intercommunal d'équipements publics de Moirans*, n° 362723.
- CE, 30 mars 2007, n° 304053, *Ville de Lyon*.
- CE 1° et 6° s-s-r., 31 mai 2007, n° 298293, *Syndicat CFDT Interco*.
- CE, sect., 16 oct. 1964, *de Loriol*, p. 475.
- CE, 27 sept. 1985, *Ordre des avocats au barreau de Lyon*, p. 267.

- CE sect. 27 mai 1994, *Braun-Ortega et Buisson*, p. 264, RFDA 1994, p.832.
- CE, 10 fév. 2014, *M. B.* n° 358992, mentionné au Lebon ; AJDA 2014. 380.
- CE 2 oct. 2015, *Cne de Mérignac*, n°393766, inédit au Lebon ; AJDA 2015. 2472 ; AJFP 2016. 96.
- CE, sect. avis, 27 mars 2019, *Consorts Rollet*, n° 426472 : Lebon.
- CE 25 avr. 2003, *SA Clinique Les Châtaigniers*, n° 238683.
- CE, sect., 21 nov. 1975, *Sté La grande brasserie moderne c/ Ctéurb. de Lille*, n° 90171: Lebon 583.
- CE 6 févr. 2006, *Marchetti*, n°255871.
- CE, 29 janv. 1992, n° 89337, *Dpt Vaucluse*.
- CE, 6 nov. 2000, n° 214512, *Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples*, Lebon p. 427.
- CE, avis, 25 mai 2018, n° 417350.
- CE, 25 février 2015, n°371706.
- CE., sect., 1er juill. 1977, *commune de Coggia*, Rec., p. 301.
- CE sect. 17 mars 1978, *soc. Entreprise Renaudin*, p.40, CP 1979, n°19058.
- CE 26 nov. 1993, *SCI Les Jardins de Bibémus*, p. 327, RFDA 1994, p.190.
- CE 13 juill. 1968, *Menou*, n°66359, Lebon T. 978, 979, 984, 995, 1100, 1106 et 1111.
- CE 6 déc. 2013, *Cne d'Ajaccio*, n°365155, RFDA 2014. 276.
- CE 6 nov. 2002, *Guisset*, n°227147, Lebon 376 ; AJFP 2003. 34.
- CE 15 juin 2012, n° 348258, AJDA 2012. 1832.
- CE 24 oct. 2014, n° 362723, *Syndicat intercommunal d'équipements publics de Moirans*, Lebon ; AJDA 2014. 2097 ; AJFP 2015. 47, et les obs.
- CE, sect., 13 mars 1998, *Assistance publique Hôpitaux de Paris*, n° 175199 : Lebon 81
- CE. sect., 15 déc. 2000, *Mme Bernard*, n° 193335 ; AJDA 2001, p. 158 ; RFD adm. 2001, p. 701.
- CE, ass., 13 juill. 2016, *Czabaj*, n°387763, Lebon ; AJDA 2016. 1479, AJFP 2016. 356.
- CE, ass., 13 nov. 2013, n° 347704, *Dahan* :JCP A 2013, act. 886.
- CE, 15 janv. 2014, n° 362495, *La Poste SA* ; JCP A 2014, act. 95.
- CE 26 janv. 2000, *La Poste*, n°187182, Lebon ; D. 2000. 50.
- CE 25 juill. 2007, *Maison de retraite de Ligny-en-Barrois*, n°289576, inédit au recueil Lebon.
- CE 20 nov. 2002, *Centre hospitalier Gérard-Marchant*, n°237984, Lebon T.
- CE 12 mars 2014, *Établissement public départemental CAT foyer Louis-Philibert*, n°367260, inédit au Lebon ; AJFP 2014. 285.
- CE, 27 juillet 2001, n° 232603, Rec. CE, p. 416.
- CE, 18 oct. 1995, n° 156252, *Ministre de l'intérieur c/ Époux Reghis*, Lebon T. p. 832 ; AJDA 1996. 155.
- CE 21 juin 1995, *Mlle X*, n°106701, inédit.
- CE 28 févr. 1996, *Fauqueux*, n°106582, Lebon 52.
- CE 25 avr. 2003, *M. X*, n°241422, inédit.
- CE 15 déc. 2006, *M. B.*, n°289962, inédit.
- CE, sect., avis, 30 nov. 1998, n° 188350, *Berrad*, Lebon p. 451 ; D. 1999. 20.
- CE, 4 juill. 1997, n° 161105, *Leveau*, Lebon p. 282 ; AJDA 1997. 635.
- CE, 29 juill. 2002, n° 221116, *Bourdon*, Lebon T. p. 887 ; AJDA 2002. 1396.
- CE 29 déc. 1995, *Kavvadias*, n°129659, Lebon 477 ; AJDA 1996. 155.

- CE., ass., 21 janv. 1949, *dame veuve Bizon*, Rec., p. 31.
- CE. sect., 10 févr. 1950, *dame veuve Lafourcade*, Rec., p. 104.
- CE. sect., 21 juill. 1972, *consorts Brocas*, Rec., p. 591.
- CE. 28 juin 1950, *Lelièvre*, Rec., p. 396.
- CE 19 juin 2014, n° 381061, *Cne du Castellet*, Lebon ; AJDA 2014. 1301.
- CE 26 juill. 1978, *Vinolay*, n°93715, Lebon 315 ; AJDA 1978, n°11, p. 576.
- CE 24 juin 1977, *Deleuse*, nos 93480, 93481, 93482, Lebon 294.
- CE 22 oct. 1975, *min. de l'Intérieur c/Panis*, n°90274, Lebon 112.
- CE 26 juill. 1978, *Vinolay*, n°93715, Lebon 315.
- CE 23 févr. 2001, *Brun*, n°194919, Lebon T. 1188.
- CE 1er juill. 2005, *Lulle*, n°261367, Lebon T. 1097 ; AJDA 2006. 1127.
- CE 29 janv. 1992, *Bayle*, n°94313, Lebon T. 936.
- CE 26 janv. 1962, *Sieur Guichon*, Lebon 68.
- CE 2 juill. 1999, *Hirsch-Marrie*, n°190474, Lebon 864.
- CE, 29 avr. 2010 n° 338462, Lebon 2010.
- CE 22 juin 2001, *Creurer*, n°234434, Lebon T. 1018.
- CE 6 avr. 2001, *France Télécom*, n°230338, Lebon T. 1023 D. 2001. 1517.
- CE 15 oct. 2004, *Cne d'Andeville*, n°266176, Lebon ; AJDA 2004. 2414 ; BJCL 2004. 773.
- CE 13 juin 2003, *Mlle Chakir*, n°243615, Lebon ; RFDA 2003. 838.
- CE 29 avr. 2002, *Cne de Montsapey c/ M. Prallet*, n°236633, Lebon T. 869.
- CE 29 avr. 2002, *Office français de protection des réfugiés et apatrides*, n°240647, Dr. adm. 2002, n°111.
- CE 26 janv. 2007, *Assoc. La Providence*, n°297991, Lebon T. 1009.
- CE 16 juin 2003, n° 253290, *Hug-Kalinkova*, Lebon T. ; AJDA 2003. 1677.
- CE 14 mars 2005, *Gollnisch*, n°278435, Lebon ; AJDA 2005. 1633 ; AJFP 2005. 222.
- CE 17 mai 1995, *Kalfon*, n°141635.
- CE 20 mai 2016, *Hôpitaux civils de Colmar*, n°387571, AJFP 2016. 364.
- CE 25 nov. 2009, *min. de l'Éducation nationale c/Mme Boyer-Dubus*, n°324285, AJDA 2010. 35.
- CE. 3 déc. 1975, *Placide*, Rec., table, p. 1264.
- CE. 13 mars 1964, *ville de Nice c/Moretti*, Rec., table, p. 1015.
- CE. 14 oct. 1964, *ville de Pointe-à-Pitre c/consorts Boulogne et François*, Rec., p. 468.
- CE sect. 7 février 1936, *Jamart*, GAJA p. 305.
- CE, 5 févr. 2016, n°396431, Lebon T. ; AJDA 2016. 231, AJFP 2016. 290.
- CE 24 juill. 2009, *Mme Gonçalves*, n°325638 Lebon ; AJDA 2009. 1516.
- CE 19 juin 2014, *Cne du Castellet*, n°381061, Lebon ; AJDA 2014. 1301.
- CE 28 juin 2019, n° 415863, Lebon 2019., AJCT 2019. 523.
- CE, ass., 26 oct. 1973, n° 81977, *Sadoudi* : Rec. CE 1973, p. 603.
- CE 6 juin 2018, n°405453.
- CE. sect., 2 oct. 1970, *époux Pol*, Rec., p. 543.
- CE, sect., 8 nov. 1968, *Entreprise Poroli et a.*, n°62778., Lebon 561.

CE 6 juin 1969, *Ville de Dijon c/ Ducret*, n°69367, Lebon T. 954.

CE 18 mai 2018, n° 416257, AJDA 2018. 1999.

CE 23 juill. 2012, n° 349726, *Ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, porte-parole du gouvernement c/ Lami-Hurier*, Lebon T. ; AJDA 2012. 1483 ; AJFP 2012. 325, et les obs.

CE 15 juin 2012, n° 348258, *Mme Bouzigon c/ Centre hospitalier d'Auch* AJDA 2012. 1832.

CE, 6 fév. 2019, n°415975.

CE 16 févr. 2011, n° 331746, Lebon T. ; AJDA 2011. 357 ; AJCT 2011. 254. CE 22 sept. 2014, n° 366628, Lebon avec les concl. ; AJDA 2014. 1853.

CE, 11 fév. 1981, n°19614.

CE, 23 sept. 2013, n°353093.

CE 13 mars 2019, n° 407795, Lebon ; AJDA 2019. 607.

CE 15 juin 2012, Bouzigon, n°348258, AJDA 2012. 1832.

CE, 14 nov. 1971, n°76764 et n°80731, 80746.

CE, sect., 3 déc. 2014, *Quinio* n°260786.

CE 12 déc. 2004, n°367290.

CE 1er févr. 2017, n° 396810.

CE 2 juin 1993, n° 79975.

CE, 18 oct. 2001, *Synd. départemental Interco CFDT*, n° 239082,

CE, 13 mars 2019, n° 407795, n° 407199, AJDA 2019. 1658.

CE, 25 avr. 1980, n°09183.

CE 7 oct. 1981, n°23724.

CE, ord., 20 nov. 2019, n° 435785, Lebon ; AJDA 2019. 2411.

CE 26 juill. 2016, n° 401699.

CE 13 oct. 2017, n° 414811.

CE 15 janv. 2014, n° 362495, *La Poste SA*, Lebon ; AJFP 2014. 95, obs. A. F.-D. ; AJDA 2014. 79.

CE, 21 avr. 1937, *Dlle Quesnel*, Lebon 413.

CE, 25 nov. 1955, *Dame veuve Paumier*, Lebon 564.

CE, 26 avr. 2018, n° 416740.

CE, 23 juill. 2003, *Laville Saint-Martin* n°241816, Lebon T.825, 843, 984, 992.

CE, 11 juill. 2011, n° 321225.

CE, 16 juill. 2014, n° 355201.

CE, 12 févr. 2014, n° 352878, Lebon ; AJDA 2014. 383

CE, 24 nov. 2006, n° 256313, *Mme Baillet*.

CE, ass., 30 oct. 2009, n° 298348,

CE, ass., 28 mai 1954, n° 28238 ; GAJA, 17e éd., 2009, n° 70.

CE, 7 juill. 2010, n°322636, Lebon 31 déc. 2012.

CE, ass., 30 oct. 2009, n° 298348,

CE, ass., 30 oct. 2009, *Mme Perreux*, n° 298348

CE, ord., 26 juill. 2016, n° 401699, *Loriente*.

CE, ord., 10 nov. 2016, n° 404973, *Alao Adeyinka*.

CE 14 mai 2008, n°277494.

CE, 15 juin 2012, n°348258.

CE 16 févr. 2011, n° 331746, Lebon T. ; AJDA 2011. 357 ; AJCT 2011. 254.

CE 11 avr. 2014, n° 346086, Lebon T. ; AJDA 2014. 825 ; AJFP 2014. 225.

CE 22 sept. 2014, n° 366628, Lebon avec les concl. ; AJDA 2014. 1853.

CE, 11 fév.. 1981, n°19614.

CE, 10 déc. 1982: Dr. adm. 1983, comm. 56.

CE, 9 févr. 1984, Vve Facelina-Neiss : Dr. adm. 1984, comm. 126.

CE, 22 oct. 1986, Marie-Thérèse Joseph : Rec. CE 1986, tables, p. 591 ; Dr. adm. 1986, comm. 652.

CE, sect., 15 déc. 2000, *M. Castanet* : Rec. CE, p. 616 ; JCP G 2001, IV, 2241.

CE, 15 juill. 2004, n° 224276, *Duval-Costa* : JCP A 2004, 1612.

CE., 16 déc.. 2013, n° 353798.

CE., 14 nov. 2014, n° 357999.

CE 24 sept. 2012, n° 331081, *Établissement public de santé mentale de l'agglomération lilloise*, Lebon ; AJDA 2012. 1825.

CE, 11 juill. 2011, n°321225.

CE, 25 nov. 2011, n°353839.

CE 19 nov. 1955, *Dupoux*, Lebon 552.

CE 27 juill. 1987, *Frantz*, Dr. adm. 1987, n°509.

CE 4 nov. 1949, *Witwer*, Lebon 457.

CE 30 sept. 1960, *Secr. d'État aux Finances et aux Affaires économiques c/Sieur Lebeau*, Lebon 506.

CE 25 sept. 1987, *min. de l'Intérieur c/Raioho*, n° 76348, inédit au Lebon.

CE, sect., 6 déc. 2002, *Stilinovic*, n° 237518, inédit au Lebon ; AJDA 2003. 1334.

CE 21 juin 1972, *Le Roy*, n° 82626, Lebon 175.

CE 13 déc. 1968, *min. de l'Économie et des Finances c/Gomard*, n°72443, Lebon ; AJDA 1969. 368.

CE 27 mai 2009, *Hontang*, n° 310493, Lebon ; AJDA 2009. 1070.

CE 27 juill. 2009, *ministre de l'Éducation nationale*, n° 313588.

CE 9 déc. 2009, n° 312483.

CE 12 janv. 2011, n° 338461.

CE 21 juin 2000, n°179218.

CE 21 juin 2000, n° 196708.

CE, 5e et 4e ch. réun., 24 mai 2017, n° 389785.

CE 12 févr. 2003, *Cne de Sainte-Maxime*, n° 249498, Lebon ; AJDA 2003. 1406.

CE, 12 juin 1987, *Société Gantois*, n° 72388, Lebon 208.

CE, 19 juin 2014, n° 381061, *Cne du Castellet*.

CE, 2 oct. 2015, n° 393766, *Cne de Mérignac*.

CE 2 juin 2010, n° 320935, AJDA 2010 p.2157.

CE 23 avr. 1997, Lebon 901 ; D. 1997. 125.

CE 23 févr. 2017, n° 395722, *M.B c/ La Poste*

CE, sect., 1er févr. 2006, n° 271676, *Touzard*, Lebon p. 38

CE, sect. 11 juillet 2011, n°321225.

CE 25 nov. 2011, n°353839.

CE 31 janv. 1919, *Terrisse*, Lebon 108.

CE, sect., 11 janv. 1935, *Sieur Bouzanquet*, Lebon 44.

CE 10 nov. 1999, n° 179962, *Sako*, Lebon T.

CE 10 oct. 2012, n° 347128, *Office public de l'habitat de Châtillon c/ Mme Hamet*, Lebon T. ; AJDA 2012. 1929.

CE 21 avr. 1937, *Dlle Quesnel*, Lebon 423.

CE 18 nov. 1988, *Epx Raszewski*, n° 74952, Lebon 416.

CE, 27 mai 1949, *Arasse*, Rec. p. 249.

CE, 20 mai 2009, n° 309961.

CE, 27 déc. 2007, *Commune de Carquefou*, n°292217.

CE 21 nov. 2014, *CCI de Nice-Côte d'Azur*, n° 375121, Lebon ;AJDA 2014. 228 ;AJFP 2015. 192.

CE, 14 juin 1991, n° 107365, *Assoc. Radio Solidarité* ; Lebon, p. 232, CP G 1991, IV, p. 378.

CE, 23 mars 2009, n° 313519.

CE 23 avr. 1975, *Bart*, Lebon T. 1107.

CE 7 juill. 1954, *Monsaingeon*, AJDA 1954. 384.

CE 18 janv. 1957, *Cts Lacroix*, Lebon 45.

CE 23 juin 1954, *Vve Litzler*, Lebon 376.

CE, 17 mars 1997, *SARL Radio-Asie*, p. 102.

CE 10 juill. 1963, *Dame veuve Genestal*, Lebon T. 938.

CE 26 févr. 1971, n° 76967, *Dame veuve Grange*, Lebon 171.

CE 23 sept. 2013, n° 353093, *Mme Fonvielle*, Lebon T. 650-666 ; AJDA 2013.

CE, 29 avr. 1981, n° 16818, *secr. d'État anciens combattants* : RDP 1982, p. 196.

CE 14 nov. 1956, *Cne du Crotoy*, Lebon 431.

CE, ass., 30 oct. 2009, n° 298348, *Perreux* ; JCP G 2009, n° 46, 425 ; JCP A 2010, 2036

CE 21 avr. 1937, *Demoiselle Quesnel*, Lebon 423.

CE 9 juill. 1943, *Épx Frièse*, Lebon 182.

CE 4 juill. 1990, n° 63930, *Sté d'assurances « Le sou médical » c/ Centre hospitalier de Gap*, Lebon 984.

CE 17 déc. 1999, n°199598, *Moine*, Lebon 425.

CE, 28 juin 2019, n° 415863, AJFP 2020. 30.

CE, sect., 22 juin 2007, *Arfi*, n° 272650.

CE 21 sept. 1990, *Min. Travail c/ SA Maison Aufrère*, RJS 12/1990, n°966.

CE 24 nov. 1982, *min. des Transports c/Héritiers Malonda*, n°32944, Lebon T. 720.

CE, 5 avr. 2013, n° 349115, AJDA 2013. p. 1552.

CE 10 déc. 1971, *Vacher-Desvernais*, Lebon 758

CE 13 févr. 1959, *Bernadet*, Lebon 111

CE, sect., 26 avr. 1963, *Centre hospitalier régional de Besançon*, Lebon 243.

CE 22 janv. 2007, *Ministre des affaires étrangères c/M. M.*, AJDA 2007. p.1190.

CE ass. 18 nov. 1943, Lebon 492.

CE 26 juill. 2011, *Mirimiran*, n° 336114.

CE 13 déc. 2017, n° 415207, Lebon T. ; AJDA 2017. 2447.

CE, ord., 24 janv. 2001, *Université Paris VIII-Vincennes Saint-Denis*, n°229501.

CE, ord., 2 juill. 2003, *Cne de Collioure*, n°257971.

CE, ord, 1er mars 2001, *Paturel*, n°230794, Lebon T. 1134.

CE, ord, 10 avr. 2001, *Nasser Merzouk*, n°232308, Lebon T. 1134.

CE, ord, 14 févr. 2003, *Mlle Fatma Fouzi*, n°25418, Lebon T. 912.

CE, ord, 9 déc. 2005, *Mme Allouade et a.*, n°287777, Lebon 562 ; D. 2006. 12.

CE, ord, 15 déc. 2005, n°288024, Lebon.

CE, ord., 30 mars 2007, *Ville de Lyon*, n°304053.

CE 31 mai 2007, *Synd. CFDT Interco 28*, n°298293.

CE 16 déc. 1977, *Sieur Vincent*, AJDA 1978. p. 579.

CE 1er oct. 2014, n° 366002.

CE, ass., 30 mars 1962, *Bertaux*, Lebon 38.

CE 10 janv. 1969, *Grafmuller*, Lebon 16.

CE 29 sept. 2010, *Robert A.*, n° 322257.

CE, 12 déc. 2014, n° 367280.

CE 14 fev. 1975, n°87730, Lebon 111.

CE, 1er oct. 2014, n° 366002 ; JCP A 2014, act. 792.

CE 14 février 1975, *Teitgen*, n° 87730, Lebon 112.

CE 20 avr. 2011, n°332255.

CE 19 juin 2009, *Bertrand*, n° 232745.

CE 23 juin 1995, *Aymerial*, n° 120355.

CE, 17 mai 1995, n° 141635, *M. Kalfon*.

CE, 21 oct. 2013 n° 364098, AJDA 2014 p.68.

CE 23 avr. 1997, n° 144038, Bitauld, Lebon T. ; D. 1997. 125.

CE, 19 juin 2014, *Commune de Castellet*, n°381061.

CE, sect., 8 juin 1962, n° 55252, *Ministre des postes et télécommunications c/ Frischmann*, Lebon 382.

CE 23 nov. 1949, *Guiol*, Lebon 503.

CE, sect., 3 janv. 1958, *Levrat*, Lebon 2.

CE, sect., 25 nov. 1976, *Mlle Dussol*, Lebon 518.

CE 7 oct. 1964, *Min. des Armées c/ Mme Tessier*, Lebon 452.

Cour administrative d'appel

CAA DOUAI, 22 sept. 2011, n°09DA01793.

CAA DOUAI, 26 avr. 2005, *Hassam*, n° 02DA00284.

CAA DOUAI, 26 avr. 2005, n° 02DA00284.

CAA DOUAI, 2 avr. 2020 n° 18DA01781, AJFP 2020. 266.

CAA DOUAI, 16 oct. 2012, n° 11DA01497, *M. A.*

CAA DOUAI, 29 déc. 2005, n° 04DA00315, inédit au Lebon.

CAA DOUAI, 28 mai 2008, n°07DA00492, *M. X. c/ Cne de Tourcoing*.

CAA VERSAILLES, 8 avr. 2008, n°07VE00088.

CAA VERSAILLES, 6 juill. 2006, n° 04VE03517.

CAA VERSAILLES, 29 mai 2019, n°17VE00707.

CAA, VERSAILLES, 30 mai 2013, n° 12VE01220.

CAA, VERSAILLES, 16 juill. 2015, n° 13VE02274, AJFP 2015. 352.

CAA, VERSAILLES, 12 nov. 2015, n° 14VE03618, 14VE03620, AJFP 2016 p.177.

CAA, VERSAILLES, 13 mars 2014, n° 12VE03012, AJFP 2014 p.227.

CAA, VERSAILLES, 20 déc. 2016 n° 15VE00395AJFP 2017. 108.

CAA VERSAILLES, 23 juin 2011, n° 09VE01803, *A. c/ Cne Châtenay-Malabry*.

CAA, VERSAILLES, 30 mai 2013, n° 12VE01220.

CAA VERSAILLES, 14 oct. 2008, n° 07VE00608, *Sophie X c/ préfet Yvelines*.

CAA VERSAILLES, 18 juin 2009, n° 07VE00787, *X c/ Dpt Essonne*.

CAA VERSAILLES, 17 févr. 2011, n° 09VE02269.

CAA VERSAILLES, 16 mars 2010, n° 09VE00930.

CAA VERSAILLES, 15 mars 2011, req. N°09VE03940.

CAA. VERSAILLES, 1er juill. 2014, req. n°13VE01680.

CAA VERSAILLES, 13 mars 2014, req. n°12VE3012.

CAA NANCY, 2 août 2007, n° 06NC01324, AJFP 2008 p.23.

CAANANCY, 27 mai 2010, n° 09NC00734, *Édouard A. c/ min. Éduc. nat.*

CAA NANCY, 27 mars 2018, n° 16NC01654.

CAA NANCY, 2 août 2007, *Mme A. c/ Commune de Hoenheim*, AJDA 2007. p.2101.

CAA NANCY, 14 oct. 2010, *Mme A* : AJFP 2011, p. 40.

CAA NANCY, 23 sept. 2010, n° 09NC01752, *Mme Martine A.*

CAA NANCY, 2 août 2007, n° 06NC01324, *Altemaire*, AJDA 2007. 2101, AJFP 2008. 23.

CAA NANCY, 2 août 2007, *Mme Altemaire*, n°06NC01324, inédit au Lebon ; AJDA 2007. 2101 ; AJFP 2008. 23

CAA NANCY, 14 juin 2012, n° 11NC01167, *A. c/ CHU Nancy.*

CAA NANCY, 4 août 2006, n°05NC00093.

CAA NANCY, 14 juin 2001, *Pruchnowski*: AJDA 2001, p. 986.

CAA NANCY, 7 janv. 2010, n° 08NC01440, inédit au Lebon.

CAA NANCY, 25 janv. 2007, *Mme Grunenberger*, n° 05NC00043.

CAANANCY, 7 avr. 2016, n° 15NC00303.

CAA NANCY 8 nov. 2012, n°12NC00057, *Mme Véronique A.*

CAA NANCY, 15 nov. 2007, n° 06NC00990, *Ville Besançon.*

CAA NANCY, 2 août 2007, *Altemaire c/ Cne de Hoenheim N° 06NC01324.*

CAA NANCY, 8 févr. 1996, *min. de l'Intérieur c/M. M.*, n°94NC0012, AJFP 1996. 39.

CAA NANCY, 12 sept. 2010, n°09NC01752, inédit au Lebon.

CAA PARIS, 5 juin 2001, n° 00PA01923, *Banque de France*, AJFP 2002. 49, note J. M.

CAA PARIS, 1er déc. 1998, n° 97PA01537, *Bucas.*

CAA PARIS, 7 avr. 2016, n° 14PA02307, AJFP 2016 p.293.

CAA PARIS, 20 juin 2016, *Sté Makita France*, n° 15PA01217.

CAA PARIS, 7 avr. 2016, *La Poste*, n°14PA02307, AJFP 2016. 293.

CAA PARIS, 10 nov. 2011, n° 10PA04566.

CAA PARIS, 27 févr. 2007, n° 04PA04047, *Monique X c/ min. Éco. et Fin.*

CAA PARIS, 20 janv. 2014, n° 11PA05049.

CAA PARIS, 7 avr. 2016, *La Poste*, n°14PA02307, AJFP 2016. 293.

CAA PARIS, 10 juin 2010, n°08PA03350, *Caisse des écoles de Choisy-le-Roi, Cne de Choisy-le-Roi*, AJDA 2010. 2015.

CAA PARIS, 12 mai 2014, n°12PA03430, inédit au Lebon.

CAA PARIS, 31 déc. 2008, n° 08PA01248, préfet Hauts-de-Seine.

CAA PARIS, 31 déc. 2008, n° 08PA01248.

CAA PARIS, 27 janv. 2009, *M. Pierre c/ ville de Paris*, n°07PA02904.

CAA PARIS, 31 déc. 2014, n°14PA01426.

CAA PARIS, 30 juin 2009, n° 07PA01765, *Agbo.*

CAA Paris, 17 févr. 2005, n° 01PA00534, *Commune de Genevillier.*

CAA PARIS, 26 janv. 2017, n° 16PA00153, *Mme B c/ Cne de Tahaa.*

CAA PARIS, 28 mars 2018, n° 16PA01541, *Garde des Sceaux, Min. de la Justice.*

CAA PARIS, 12 févr. 2008, n° 06PA03202, inédit au Lebon.

CAA PARIS, 7 avr. 2016, *La Poste*, n°14PA02307, AJFP 2016. 293.

CAA PARIS, 11 oct. 2006, n°03PA01078, inédit au Lebon.

CAA PARIS, 2 oct. 2007, n°06PA03333, inédit au Lebon.

CAA PARIS, 20 mai 1997, B., n°96PA00135, AJFP 1997. 34.

CAA BORDEAUX, 2 dec. 2019, n° 17BX02602, AJFP 2020 p.115.

CAA BORDEAUX, 29 oct. 2019 n° 17BX02650, AJFP 2020. 209.

CAA BORDEAUX, 23 juin 2009, *M. Mario Catharinus Jan X*, n° 08BX02043.

CAA BORDEAUX, 2 juin 2009, n° 08BX02082, Desby : AJFP 2009, p. 248.

CAA BORDEAUX, 3 oct. 2017, n° 16BX01830, *Mme A c/ Conseil Général de la Gironde*.

CAA BORDEAUX, 20 févr. 2007, n°04BX01548, inédit au Lebon.

CAA BORDEAUX, 2 mai 2006, n°03BX00924, inédit au Lebon.

CAA BORDEAUX, 30 mai 2006, *M. Bassegana*, n°03BX00776.

CAA BORDEAUX, 7 avr. 2009, *Région Martinique*, n° 07BX01914.

CAA BORDEAUX, 25 nov. 2008, n° 07BX00696, *X c/ min. Éduc. nat.*

CAA BORDEAUX, 3 nov. 2009, n° 09BX00691, *M. Grille*.

CAA Bordeaux, 20 oct. 2015, n° 13BX0245, *Jeandenans c/ Centre hospitalier de Monteran*.

CAABORDEAUX, 4 mars 2003, n° 03BX00019, *Loubli*.

CAA BORDEAUX, 6 oct. 2009, n° 08BX03187, *M. Djellil*.

CAA BORDEAUX, 11 oct. 2011, n°10BX03178, *M. Jean-François X*.

CAA BORDEAUX, 26 avr. 2011, n° 10BX01028.

CAA BORDEAUX, 25 avr. 2005, *Moisa*, n° 04BX02007.

CAABORDEAUX, 4 avr. 2017, n° 15BX00979, *M.B c/ Min. de la Défense*

CAA BORDEAUX, 24 janv. 2017, n° 14BX01616, *M.A c/ SDIS de la Gironde*

CAA BORDEAUX, 17 janv. 2017, n° 14BX02675, *M.A c/ SIRTOM*.

CAA NANTES, 6 mars 2008, n° 07NT01146, *Hervé X c/ min. Éco. et Fin.*

CAA NANTES, 6 mars 2008, n° 07NT01146, *Hervé X c/ min. Éco. et Fin.*

CAA NANTES, 4 dec. 2009, n° 09NT01302, AJFP 2010. 150.

CAA NANTES, 27 juin 2008, n°07NT01670, inédit au Lebon.

CAA NANTES, 26 févr. 2010, n° 09NT01370.

CAA NANTES, 22 mars 2016, n° 14NT01446, AJFP 2016 p.295.

CAA NANTES, 10 avr. 2009, n° 08NT00828, *Mme X*.

CAA NANTES, 10 avr. 2009, n° 08NT00828, *Mme Berthe*.

CAA NANTES, 26 mars 2010, *Annie X c/ Cne Saint-Sébastien-sur-Loire*, n° 09NT00899.

CAA NANTES, 18 mai 2007, n° 06NT00829.

CAA NANTES, 4 déc. 2009, *Mme Soubirous*, n°09NT01302, AJFP 2010. 150.

CAA NANTES, 27 févr. 2014, n°12NT01026, inédit au Lebon.

CAA NANTES, 13 févr. 2017, n° 15NT03204, AJFP 2017, p. 294.

CAA NANTES, 13 juin 2008, req. nos07NT02298 et 07NT02540.

CAA MARSEILLE, 15 janv. 2019 n° 17MA00578, AJFP 2020. 113.

CAA MARSEILLE, 27 sept. 2011, n° 09MA02175.

CAA MARSEILLE, 23 fév. 2016 n° 13MA02680, AJFP 2016. 368.

CAA MARSEILLE, 29 janv. 2013, n° 11MA02224, AJFP 2013. 336.

CAA MARSEILLE, 11 juill. 2011, n° 09MA00588, *Tristan A. c/ Cne La Seyne-sur-Mer*.

CAA MARSEILLE, 24 nov. 2009, n° 07MA02595, *Stéphane A. c/ min. Défense*.

CAA MARSEILLE, 3 juill. 2012. n° 10MA00721, inédit au Lebon.

CAA MARSEILLE, 8e, 24 nov. 2015, n° 14MA01782.

CAA MARSEILLE, 8e, 14 avr. 2015, n° 13MA03642.

CAA MARSEILLE, 21 mai 2019 n° 17MA02092 ; AJFP 2020. 113.

CAA MARSEILLE, 17 juill. 2012, n° 10MA04374, *M. Christian c/ Fce*.

CAA MARSEILLE, 5 juin 2012, n° 10MA02438, *A. c/ Communauté cnes Les Sorgues du Comtat*.

CAA MARSEILLE, 3 juin 2014, n° 13MA01681, inédit au Lebon.

CAA MARSEILLE, 18 janv. 2005, n° 00MA00465, *M. Christian X. c/ Cne de Montpellier*.

CAA MARSEILLE, 14 févr. 2006, n° 02MA02364.

CAA MARSEILLE, 18 janvier 2005, *Sylvie X*, n° 01MA00460.

CAA MARSEILLE, 27 septembre 2011, n° 09MA02175, AJDA 2011, p. 2112.

CAA MARSEILLE, 15 janv. 2019 n° 17MA00578, AJDA 2019 p. 2061.

CAA MARSEILLE (2e ch.) 24 juill. 2000, *Commune d'Entraigues-sur-la Sorgue*, n° 97MA05482.

CAA MARSEILLE 27 sept. 2011, n° 09MA02175, AJFP 2012. 39.

CAA Marseille, 22 sept. 2016, *Cne d'Île-Rousse*, n° 15MA00373, AJFP 2017. 86.

CAA MARSEILLE, 23 déc. 2013, n° 11MA02463.

CAA MARSEILLE, 24 avr. 2012, *Assoc. gestion résidence médicale Les sources*, n° 10MA00247.

CAA MARSEILLE, 20 avr. 2010, n° 08MA01974.

CAA MARSEILLE, 26 mars 1998, n° 97MA11297

CAA MARSEILLE, 4 juin 2013, n° 11MA03548.

CAA MARSEILLE, 20 avr. 2010, n° 08MA01974.

CAA MARSEILLE, 14 févr. 2006, *Cne Marignane*, n° 02MA02364.

CAA MARSEILLE, 14 avr. 2015, n° 13MA03642, *X c/ Cne Marseille*.

CAA MARSEILLE, 21 juin 2011, n° 09MA00853, *Nicoles A. c/ Cne Cornillon-Confoux*.

CAAMARSEILLES, 9 févr. 2016, n° 14MA03847.

CAA MARSEILLE, 14 déc. 2010, n° 09MA00106.

CAA LYON, 25 septembre 2012, n° 12LY00326.

CAA LYON, 2 avr. 2020 n° 18LY01766 ; AJFP 2020. 272.

CAA LYON, 5 oct. 2010, n° 09LY01851, *Cne Échirolles*.

CAA LYON, 26 avr. 2018, n° 16LY01887.

CAA LYON, 3 mai 2016, *Mme A.*, n° 14LY00458, inédit au recueil Lebon.

CAA LYON, 22 déc. 2009, n° 07LY00746, *M. Perrin*.

CAA LYON, 26 févr. 2008, n° 05LY01618, *M. Gabriel X. c/ Direction des douanes et droits indirects.*

CAA LYON 24 oct. 2017, n° 16LY00300, *M.B c/ Syndicat mixte du Lac d'Annecy.*

CAA LYON, 25 juin 2019, n° 17LY02345, inédit au recueil Lebon.

CAA LYON, 3 mai 2016, n° 14LY00458, inédit au recueil Lebon.

CAA LYON, 10 juin 2008, n° 06LY00974.

CAA LYON, 7 oct. 2014, n° 13LY02470.

CAA LYON 17 déc. 2002, *Alcaraz*, n° 02LY01488.

CAA LYON, 18 janv. 2011, n° 10LY00518.

CAA LYON, 16 mars 2010, n° 08LY00468.

CA TOULOUSE, 18 mai 2018, RG n° 17/0172.

Tribunal administratif

TA RENNES, 6 juill. 2017 n° 1403625, AJFP 2017.344.

TA VERSAILLES 4e ch. 15 oct. 2004, n° 031193.

TA NANTES, 26 janv. 2005, n° 032112.

TA CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE, 8 juin 1999, n° 971265, AJFP 1999. 42.

TA TOULOUSE, 21 avr. 2009, n° 0501378, 06000754, AJFP 2009.193.

TA TOULOUSE, 9 mai 2019 n°1603876, AJFP 2020 p. 28.

TA TOULOUSE, 14 avr. 2006, n°04003535, AJFP 2006. 266.

TA TOULOUSE, 9 févr. 2018, n° 1505929.

TA PARIS, 14 avr. 2016, n° 1509251/5-1, AJDA 2016 p. 1991.

TA. PARIS, 9 mai 1956, *Delle Perrot*, p. 548.

TA LILLE 17 mai 2018, n° 1506157, AJFP 2018 p. 342.

TA STRASBOURG, 6 mars 2012, n° 0801918, AJFP 2012 p. 332.

TA LILLE, 14 nov. 1978, *Serres*, Lebon T. 685.

TA LYON, 31 janv. 2018, n° 1500748.

TA LYON, ord. réf., 8 févr. 2018, n° 180074.

TA NANCY, 22 mars 2011, n°091907, *M. Lelièvre.*

TA NANCY, 25 juin 2002, n° 012155, *K.*, AJDA 2002. 930.

TA BORDEAUX, 19 juil. 2017, n° 1700736.

TA BORDEAUX, 30 avr. 2019, n° 1704873, AJCT 2019 p. 352.

TA BORDEAUX, 29 févr. 1996, *S. c/Cne de Bordeaux*, nos 9201565 ; 9201816 , 9201987 , AJFP 1996. 41.

TA NICE, 10 avr. 2018, n° 1604900.

TA NICE, 3 mai 2018, n° 1700348.

TA NÎMES, 29 mai 2018, n° 1601423.

TA TOULON, 20 févr. 2018, n° 1504274.

TA TOULON, 9 mai 2019 n° 1603876, AJFP 2020. 28.

TA CERGY-PONTOISE, 28 sept. 2006, *Mme Villemin*, LIJ n°109, 2006.10.

TA de MONTPELLIER, 7 avr. 2009, n°0704068 ; AJDA 2009, p. 1205.

TA CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE, 22 oct. 2009, *Hevin*, n° 0602392.

TA CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE, 18 mai 2004, *M. L.*, n° 03-1256.

TA BESANCON, 9 avr. 2009, *Ruiz*, n° 0801102.

TA BESANCON, 10 oct. 1996, *Glory c/ Commune de Châtenois-les-Forges*, n° 960071, AJFP 1997. 39, comm. P. B.

TA BESANCON, 6 févr. 2007, n° 050172, *Daubigny* : AJFP 2007, p. 146.

TA NANTES, 21 déc. 2006, *Dezileau*, AJFP 2007. 250.

TA MELUN, 2 juin 2015, n° 1403228, *Mme V.*, AJFP 2016. 94.

TA DIJON, 20 oct. 2005, *Mme X*, n°0500689.

TA AMIENS, 20 mai 2011, n° 091781, *Dumont*.

TA NÎMES, 15 oct. 2009, n° 901641, *Felices*.

TA MARSEILLE, 24 mai 2011, n° 0805542, *Hierlé*.

TA GRENOBLE 18 avr. 2003, AJFP 2003. p. 22.

TA MELUN, 21 janv. 2010, n° 0802348-2.

TA CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE, 8 juin 1999, *D. c/ Ville de Reims*, n° 971265.

TA BESANCON, 11 déc. 2003, n° 02539, *CH réadaptation Quingey*.

TA BESANCON, 11 déc. 2003, *Braido c/ Centre de réadaptation de Quingey*, n°02539 :AJFP 2004.

Juridictions judiciaires

Cour de Cassation

Cass. Teffaine du 16 juin 1896., D. 1897. 1. 433.

Cass. req., 12 juill. 1887, S. 1887, 1, Jur. p. 384.

Cass. 15 juill. 1941 DC 1941, p. 117.

Cass. ch. réunies 15 juillet 1941, Bull. n° 183.

Cass., ch. Réun., 7 avr. 1921 : S. 1922. 1. 81.

Cass. ch. Réunies, 15 juill. 1941, Bull. civ. n°183 ; JCP G 1941, II, 1705.

Cass., ch. Réun., le 7 avril 1921, Sirey 1921, 1, p. 81.

Cass., ch. mixte, 28 janv. 1972, n° 70-90.072, Bull. ch. mixte, n° 37.

Cass. Ch. mixte 21 juin 1974, J. C. p. 1974. II. 17801, Dr. soc. 1974. 454.

Cass., ass. plén., 29 mars 1991, n°89-15.231, Blicq, Bull. ass. plén., n°1; GAJC, t. II, 13e éd., 2015, n° 229.

Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30.038.

Cass. ass. plén., 24 juin 2005 ; Bull. civ. 2005, ass. plén., n° 7.

Cass., ass. plén., 25 févr. 2000, D. 2000. 673, note Ph. Brun.

Cass., ass. plén., 20 janv. 1964, Bull. ass. plén., no 1.

Cass. ass. plén., 28 juin 1962 ; JCP G 1962, II, 12822.

Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30.038.

Cass. ass. plén., 19 mai 1988 : Bull. civ. ass. plén., n° 5.

Cass. ass. plén., 23 oct. 2015, n° 13-25.279, www.courdecassation.fr.

Cass., ass. plén., 6 janv. 2012, no 10-14.688.

Cass. ass. plén. 18 juillet 1980, D 1980, 394.

Cass., ass. plén., 26 mars 1999, n° 95-20.640, Bull. ass. plén., n° 3.

Cass., ass. plén., 13 mars 2009, n° 08-16.033, D. 2009. 879, et les obs.

Cass., ass. plén., 26 mars 1999, n° 95-20.640, Bull. ass. plén., n° 3.

Cass. 23 mars 1942, D. 1942. 118 ; RTD civ. 1942. 289.

Cass. req., 16 juill. 1928, D. 1928.477 ;

Cass. 24 mars 1942, DA 1942. J. 118, Gaz. Pal. 1942. 1. 224, JCP 1942.

Cass. civ. 7 mars 1855, Quartier, Bull. civ. n° 31, D. 1855. 1. 81.

Cass. civ. 26 janv. 1932, DP 1932. 1. 147.

Cass. civ., 21 nov. 1911, DP 1913, 1, 249 (1ère esp.), note Sarrut ; S. 1912, 1, 73.

Cass. civ., 27 déc. 1911, Sirey 1911, 1, p. 383.

Cass. civ. 17 fev. 2011, n°10-10.48.

Cass. com. 11 mai 1999, n° 98-11.392, Bull. civ. II, n°101.

Cass. civ. 1^{re}, 28 sept. 2016, n°15-21.823.

Cass. civ. 1^{re}, 9 juin 1993, n°91-17.387, Bull. civ. I, n° 209.

Cass. civ. 1^{re}, 17 mars 2011, n°10-11.784, Bull. civ. I, n° 58. Cass. civ. 1^{re}, 13 janv. 1998, n° 96-10.505, Bull. civ. I, n° 16.

Cass. civ. 1^{er}, 28 sept. 2016, n° 15-21.823 : JurisData n° 2016-019564.

Cass. civ. 1^{re}, 30 juin 1982 : Juris-Data n° 1982-701978 ; Bull. civ. 1982, II, n° 100.

Cass. civ. 1^{re}, 8 juill. 1986 : Bull. civ. 1986, I, n° 195.

Cass. civ. 1^{re}, 28 sept. 2016, n° 15-21.823, D. 2016 p.2447.

Cass. civ. 1^{er}, 1^{er} juill. 1969, Bull. civ., I, n° 260.

Cass. civ. 1^{re}, 31 oct. 2012, n° 11-26.476, Bull. civ. I, n° 226 ; D. 2012. 2665.

Cass. civ. 1^{re}, 28 sept. 2016, n° 15-21.823, D. 2016 p. 2447.

Cass. civ. 1^{re}, 12 avr. 1995, Bull. civ., I, n° 179

Cass. civ. 1^{re}, 14 nov. 1995, Bull. civ., I, n° 414

Cass. civ. 1^{re}, 29 juin 1999, Bull. civ., I, n° 220 et 222.

Cass. civ. 1^{re}, 28 sept. 2016, n° 15-21.823.

Cass. civ. 1^{re}, 28 sept. 2016, n° 15-21.823.

Cass. civ. 1^{re}, juill. 1969, Bull. civ., I, n° 260.

Cass. civ. 1^{re}, 12 avril 1995, Bull. civ., I, n° 179.

Cass. civ. 1^{re}, 14 nov. 1995, Bull. civ., I, n° 414.

Cass. civ. 1^{re}, 29 juin 1999, Bull. civ., I, n° 220 et 222.

Cass. civ. 1^{re}, 16 juill. 1998, JCP 1998, n°10143.

Cass. civ. 1^{re}, 15 déc. 2011, n° 10-25.740, P+B ; Resp. civ. et assur. 2012, comm. 71, n° 3

Cass. civ. 1^{re}, 9 juin 1971, Bull. civ. I, no 190.

Cass. civ. 1^{re}, 25 nov. 1992, Bull. civ. I, n° 293 ; obs. P. Jourdain, RTD civ. 1993.372

Cass. civ. 1^{re}, 16 avr. 1996, n°94-14.400, Bull. civ. I, n° 186.

Cass. civ. 1^{re}, 9 déc. 1986, Bull. civ. I, no 295.

Cass. civ. 1^{re}, 21 janv. 1976, Bull. civ. I, n° 31

Cass. civ. 2^e, 22 mai 1995, n°92-19.172, Bull. civ. II, n°154 ; D. 1995. 172 ; Gaz. Pal. 1996. 1. Pan. 59.

Cass. civ. 2^e, 8 juill. 1987, n° 85-15.193, Bull. civ. II, n° 150.

Cass. civ. 2^e, 14 févr. 2019, nos 18-11.450 et 18-11.622.

Cass. civ. 2^e, 23 janv. 2003, n°01-00.200, Bull. civ. II, n°20.

Cass. civ. 2^e 5 juill. 2001, n°99-18.712, Bull. civ. II, n°135.

Cass. civ. 2^e, 6 oct. 1971, RGAT 1972.376 ; 28 oct. 1987, Bull. civ. II, n° 214.

Cass. civ. 2^e, 8 mars 2018, n° 16-17.624, inédit ; Resp. civ. et assur. 2018, comm. 158, n° 6.

- Cass. civ. 2^e, 2 avr. 1996, n°94-13.871, Bull. civ. II, n°166.
- Cass. civ. 2^e, 3 juill. 1996, n°94-14.820, Bull. civ. I, n° 296.
- Cass. civ. 2^e, 18 nov. 2010, n° 09-17.275 : JurisData n° 2010-02132.
- Cass. civ. 2^e, 18 avr. 1969, n°67-14.072, Bull. civ. II, n° 82.
- Cass. civ. 2^e, 3 fév. 1993, n°91-16.966, Bull. civ. II, n°47.
- Cass. civ. 2^e, 17 déc. 1997, n°96-10.337, Bull. civ. II, no 316.
- Cass. Civ. 2^e, 11 oct. 2001, n°99-16.760 , Bull. civ. II, no 154.
- Cass. civ. 2^e, 16 févr. 2012, n°11-10.741.
- Cass. Civ 2^e, 8 oct. 1969, Bull. n° 269.
- Cass. civ. 2^e, 21 nov. 1911, *Compagnie générale transatlantique* : Grands arrêts, 11e éd., n° 262.
- Cass. civ. 2^e, 5 juin 1957, Bull. civ. II, n° 420, D. 1957.577, S. 1957.411.
- Cass. civ. 2^e, 15 mars 1961, Bull. civ. II, n° 225.
- Cass. civ. 2^e, 27 janv. 2004, Bull. civ. II, n°25 ; RTD civ. 2004, p. 296.
- Cass. civ.2^e, 3 avr. 2003, n° 01-14.160.
- Cass. civ. 2^e, 9 déc. 1982, rejet : Chambéry, 30 juin 1981, inédit.
- Cass. civ. 2^e, 27 janv. 2004, Bull. civ. II, n°25 ; RTD civ. 2004, p. 296.
- Cass. civ. 2^e, 27 mars 2003, n° 00-20.461, Bull. civ. II, n° 84.
- Cass. civ. 2^e, 14 nov. 1973, n° 72-10.073, Bull. civ. II, n° 288.
- Cass. civ. 2^e, 27 mars 2003, no 00-20.46.
- Cass. civ. 2^e 24 fev. 2005, n°02-19.136.
- Cass. civ. 2^e, 5 juin 1957, Bull. civ. II, n° 420, D. 1957.577, S. 1957.411 ; 15 mars 1961, Bull. civ. II, n° 225.
- Cas. civ. 2^e, 16 févr. 2012, n°11-10.741.
- Cass. civ.2^e 21 nov. 1911, *Compagnie générale transatlantique* : Grands arrêts, 11e éd., n° 262.
- Cass. civ. 2e, 13 mars 2014, n°13-13.902.
- Cass. civ. 2^e, 1er juillet 2003, n°02-30.576, Bull. civ. II, n°218.
- Cass. civ.2^e, 7 avr. 2011, n°10-14.341.
- Cass. civ. 2e 8 oct. 2020 n°18-25.021, 18-26.677.
- Cass. civ. 2e 8 avril. 2021 n°20-11.935.
- Cass. civ. 2^e, 7 avr. 2011, n° 10-16.157.
- Cass. civ. 2^e, 25 mai 2004, n°02-30.981, n°762.
- Cass. civ. 2^e., 24 mais 2005, n°03-30.480, Bull. civ. II, n°132.
- Cass. civ. 2^e, 21 juin 2012, n°11-17.357.
- Cass. civ. 2^e, 22 fev. 2007, JCPS 2007, 1429.
- Cass. civ. 2^e, 9 juill. 1981, Bull. civ. II, n°153.
- Cass. civ. 2^e 2 avr. 1997, JCP E 1997, pan. 567.
- Cass. civ 2^e., 6 fév. 2003, Bull. civ. 2003, II, n° 33.
- Cass. civ. 2^e 23 juin 1993, Bull. civ. 1993, II, n° 232.
- Cass. civ. 2^e, 20 janv. 2000, Bull. civ. 2000, II, n° 15.
- Cass. civ. 2^e, 8 oct. 1969, Bull. civ. 1969, II, n° 269.
- Cass. civ .2^e, 24 mai 2006, n° 04-17.795 *Sté Mutuelle assurance des instituteurs de France (MAIF) c/ D. et a.* (cassation CA Aix-en-Provence, 10ech. civ., 11 mars 2004).
- Cass. civ. 2^e, 28 fév. 1996, no 94-15.885, Bull. civ. II, no 53; Gaz. Pal. 1996. Pan. 253
- Cass. civ. 2^e, 2 nov. 2004, n° 02-31.098.

Cass. civ. 2^e, 3 avr. 2003, n° 01-14.160.
Cass. civ. 2^e, 16 nov. 2004, n° 02-21.013.
Cass. civ. 2^e, 10 mai 2007, n°06-10.230.
Cass. civ. 2^e, 22 fev. 2007, n°05-13.771, D. 2007. AJ 791.
Cass. civ. 2^e, 14 mars 2013, n° 11-27.989.
Cass. civ. 2^e, 17 janv. 2013, n° 11-27.301.
Cass. civ. 2^e, 1er juill. 2003, n° 02-30.576 ; Bull. civ., 2003, II, n° 218.
Cass. civ. 2^e, 4 avr. 2012, n°11-15.393, n°706.
Cass. civ. 2^e, 4 avr. 2012, n°11-14.311, n°705.
Cass. civ. 2^e, 4 avr. 2012, n°11-18.014, n°544.
Cass. civ. 2^e, 4 avr. 2012, n°11-12.299, n°712.
Cass. civ. 2^e, 23 janvier 2003, n° 01-00.200.
Cass. civ. 2^e, 3 mai 2006, n°05-11.339, Bull. civ. II, n° 112.
Cass. civ. 2^e, 4 juin 2009, n°08-11.163.
Cass. civ. 2^e 4 juin 2009, n° 08-11.163.
Cass. civ. 2^e, 3 mai 2006, n° 05-11.339, Bull. civ. II, n° 112 ; D. 2006. 1400.
Cass. civ. 2^e, 14 sept. 2006, n°05-11.110.
Cass. civ. 2^e, 4 avr. 2012, n° 11-14.311 et n° 11-14.594.
Cass. civ. 2^e, 26 nov. 2020, n° 19-18.584.
Cass. civ. 2^e, 4 avr. 2012, n° 11-15.
Cass. civ. 2^e, 4 avr. 2012, n° 11-18.014.
Cass. civ. 2e, 4 avr. 2012, n° 11-12.299.
Cass. civ. 2^e, 1er juill. 2003, no 02-30.576, Bull. civ. II, n° 218.
Cass. civ. 2e, 7 avr. 2011, no 10-14.341.
Cass. civ. 2^e, 8 févr. 2006, n° 05-10.384, inédit ;

Cass. civ. 3^e, 8 mars 1989 : Bull. civ. III, n° 58.

Chambre criminelle

Cass. crim. 27 janv. 2010, n°09-83.395.
Cass. crim., 12 déc. 2006 : JurisData n° 2006-037132.
Cass. crim. 26 oct. 2016, n° 15-84.552, Bull. crim. n° 276 ; D. 2016. 2217.
Cass. crim. 9 sept. 2020, n°19-81.118, Rev. sociétés 2021. 189 ; D. 28 oct. 2020 ; JCP G 16 nov 2020.1287.
Cass. crim. 7 août 1931, Bull. crim. n°230.
Cass. crim. 4 janv. 1951, Bull. crim. n°9.
Cass. crim. 21 nov. 1990, n°89-87.124, Bull. crim. n°396.
Cass. crim. 21 juin 2005, no 04-86.936.
Cass. crim. 13 mars 1984, Bull. crim. n°107.
Cass. crim., 24 mai 2011, n° 10-87.100.
Cass. crim. 11 mai 2005, n°04-86.774.
Cass. crim. 30 janv. 2007, n° 06-83.107.
Cass. crim. 12 mars 2013, n°12-82.161.,
Cass. crim., 15 mars 2011, n° 09-88.627.
Cass. crim. 14 janv. 2014, n°12-84.354., Crim. 17 déc. 2013, n°12-85.617.
Cass. crim. 13 déc. 2016, n°15-81.853.
Cass. crim., 10 nov. 2004, n° 03-87.986 ; Bull. crim. 2004, n° 280.
Cass. crim. 31 mai 2000, no 99-81.042, Bull. crim. n° 208.
Cass. crim. 21 juin 2005, no 04-87.767.
Cass. crim. 17 oct. 2017, n° 16-85.193, inédit au bulletin ; cité par Rapport annuel de 2018 de

l'Observatoire SMACL des risques de la vie territoriale, p. 58

Cass. crim. 3 juin 2008, n° 07-87.878.

Cass. crim., 29 nov. 2016, n° 15-87.100.

Cass. crim., 14 janv. 2014, n° 11-81.362, 6322.

Cass. crim. 22 nov. 2011, n°11-80.935.

Cass. crim. 17 déc. 2013, n°12-85.617.

Cass. soc. 9 juill. 2014, n°13-15.832.

Cass. crim., 18 févr. 2004, n° 03-83.302.

Cass. crim., 27 janv. 2007, n° 06-84.429.

Cass. crim. 25 mai 2016, n° 16-82.377.

Cass. soc. 19 nov. 2014, no 13-19.526.

Cass. Crim. 25 mai 1994, Bull. crim. n° 203.

Cass. crim. 16 janv. 1947, Bull. crim. n° 23. Cass. crim. 17 mars 2004, n°03-81.800.

Cass. crim. 26 avr. 2017, n°16-83.934.

Cass. crim. 18 nov. 2015, n° 14-85.591.

Cass. crim., 18 nov. 2015, n° 14-85.591.

Cass. crim. 17 oct. 2012, n°12-80.619.

Cass. crim. 13 déc. 2017, n°17-80.563.

Cass. crim. 18 nov. 2015, n°14-85.591.

Cass. crim. 26 avr. 2017, n°16-83.934.

Cass. crim. 21 juin 2005, n° 04-86.936, Bull. crim. n°187.

Cass. crim. 6 sept. 2006, n° 05-87.134.,

Cass. crim., 9 déc. 2008, n°08-83.266.

Cass. crim., 30 sept. 2009, n°09-80.971.

Cass. crim., 17 juin 2015, n°13-85.440.

Cass. crim. 5 févr. 2013, n°12-81.239.

Cass. crim. 14 mai 2013, n°11-88.663.

Cass. crim. 31 janv. 2012, n°11-85.464.

Cass. crim. 17 oct. 2012, no 12-80.619.

Cass. crim. 10 mai 2006, no 05-87.653.

Cass. crim. 17 févr. 2010, no 09-84.769.

Cass. crim. 6 févr. 2002, no 01-83.061.

Cass. crim. 18 janv. 2011, no 10-82.435.

Cass. crim. 11 mai 2010, no 09-84.011.

Cass. crim. 31 mai 2000, no 99-81.042, Bull. crim. n° 208.

Cass. crim. 26 avr. 1987, Bull. crim. 173.

Cass. crim. 11 févr. 1992, Bull. crim. n°66, no 91-86.067.

Cass. crim. 6 avr. 1994, n° 93-82.717, Bull. crim. n° 136.

Cass. crim. 23 janv. 2018, n°16-87.579.

Cass. crim. 19 févr. 1892, DP 1892. 1. 550.

Cass. crim. 25 sept. 2007, n°06-84.599.

Cass. crim., 24 avr. 2001, n° 00-84.712 .

Cass. crim. 22 mai 1973, Bull. crim. n°230.

Cass. crim. 23 janv. 1975, Bull. crim. n°30 ; D. 1976. 375, note Savatier.

Cass. crim. 12 juill. 1988, Bull. crim. n°302.

Cass. crim. 18 janv. 1973, Bull. crim. n°25.

Cass. crim. 22 mai 1973, Bull. crim. n°230.

Cass. crim., 14 juin 1990, D. 1990, inf. rap. p. 208.

Cass. crim., 20 mai 1976,RTD civ. 1976, p. 786.

Cass. crim., 20 juin 1924, DP 1925, jurispr. p. 93.

Cass. crim. 23 janv. 1975, Bull. crim. n°30.

Cass. crim. 21 oct. 1975, Bull. crim. n° 222.

Cass. crim. 18 oct. 1977, Bull. crim. n°305.

Cass. crim. 17 juin 1997, n°95-83.010P, RJS 1997. 679, n°1101- Bernard Bouloc, RSC 1998. 316.

Cass. crim. 8 déc. 2009,381 ;JSL 2010, n° 274-4.

Cass. crim., 15 juin 2000, n° 99-84.171.

Cass. crim. 11 mai 2010, n°09-84.011.

Cass. crim. 6 juin 2012, n°11-82.063.

Cass. crim, 13 déc. 2017, n°17-80563.

Cass. crim., 30 sept. 2009, n°09-80.971, Dr. pén. 2009, comm. 149.

Cass. crim., 11 mai 2010, n°09-84.011.

Cass. crim., 8 avr. 2008, n° 07-80.535.

Cass. crim. 17 juin 2008, n° 07-80.767, Bull. crim. n° 151.

Cass. crim. 26 nov. 2019, n° 19-80.360, D. 2019 p.2302.

Cass. crim. 2 sept. 2014, n° 13-81.626, AJ Pénal 2015 p.46.

Cass. crim. 8 juin 2010, n° 10-80.570.

Cass. crim. 18 janv. 2011, n° 10-83.389.

Cass. crim., 25 janv. 2011, n° 10-82.730.

Cass. crim. 15 mars 2011, n° 09-88.627.

Cass. crim. 24 mai 2011, n° 10-87.100.

Cass. crim. 11 mai 2005, n° 04-86.774.

Cass. crim. 6 déc. 2011, n° 10-82.266, AJDA 2012. 567.

Cass. crim. 18 janv. 2011, n° 10-83.389.

Cass. crim. 14 févr. 2012, n° 11-81.775.

Cass. crim. 8 sept. 2015, n° 14-83.869.

Cass. crim. 1er déc. 2015, n° 14-85.059.

Cass. crim. 21 juin 2005, n° 04-87.767.

Cass. crim. 26 janv. 2016, n° 14-80.455, D. 2016 p.316.

Cass. crim. 9 mai 2018, n° 17-83.623, AJ Pénal 2018 p. 367, D. 2018. 1013.

Cass. crim. 21 juin 2005, n° 04-87.767.

Cass. crim. 29 nov. 2016 n° 15-80.229, AJDA 2017. 150.

Cass. crim. 3 juin 2008, n° 07-87.878.

Cass. crim. 12 déc. 2006, n° 05-87.658.

Cass. crim. 26 janv. 2016, n°14-80.455.

Cass. crim, 8 avr. 2021, n°19-84.495, F.D, JurisData n°2021-005183.

Cass. crim. 4 janv. 2011, n°10-84.078.

Cass. crim. 14 nov.2019, AJ pénal 2020. 83.

Cass. crim. 12 sept. 2018, n°18-83.763.

Cass. crim. 21 juin 2016, n°15-81.970.

Cass. crim. 17 nov. 2015, n°14-83.804.

Cass. crim. 19 nov. 2013, n°12-85.262.

Cass. crim. 27 mai 2015, n°13-85.440.

Cass. crim. 10 déc. 1970, Bull. civ. V, n°336.

Cass. crim. 12 févr. 2008, n°07-83.055.

Cass. Crim. 25 sept. 2007, n° 06-84.

Cass. crim., 6 déc. 2011, n°10-82.266.

Cass. crim., 24 avr. 2001, n° 00-84.712.

Cass. crim. 16 déc. 1980, Bull. crim. n°348 ; Gaz. Pal. 1981. 2. 467.

Cass. crim. 11 mars 2014, n° 12-88.131, Bull. crim. n° 70 ; AJ pénal 2014. 422.

Cass. crim. 19 févr. 1959, Bull. crim. n°123; S. 1959. 21; Gaz. Pal. 1959. 1. 272.

Cass. crim. 3 mars 1959, Bull. crim. n°148 ; D. 1960. Somm. 7.

Cass. crim. 21 mars 2006, n°05-83.122, Bull. crim. n°84 ; Gaz. Pal. 2006. 1. Somm. 1353.

Cass. crim. 26 oct. 2016, n° 15-84.552, D. 2016. 2217.

Cass. crim. 16 nov. 2016, n° 15-85.949, D. 2016. 2400.

Cass. crim. 16 avr. 2019, n° 18-84.073, AJDA 2019. 906 ; D. 2019. 819.

Cass. crim. 19 déc. 2018, n° 17-80.163.

Cass. crim. 22 janv. 1953, *Randon-Flandin*, JCP 1953. II. 7444, note A. C. ; S. 1953. 150.

Cass. crim. 26 oct. 1967, Bull. crim. n°274 ; D. 1968. 346.

Cass. crim. 7 déc. 2016, n° 15-87.335, D. 2016. 2572.

Cass. crim. 9 mai 2019, n° 18-82.800, D. 2019. 1048.

Cass. crim. 19 juin 2019, n° 18-85.356.

Cass. crim. 24 mai 2011, n° 10-87.100.

Cass. crim. 8 juin 2010, n°10-80.570.

Cass. crim. 14 décembre 2000, n° 00-86595.

Cass. crim. 6 nov. 2018, n°17-86.417.

Cass. crim. 16 avr. 2019, n°18-84.073.

Cass. crim. 30 mars 2016, n°14-88.390.

Cass. crim. 12 juill. 1988, Bull. crim. n° 302.

Cass. crim. 18 janv. 1973, Bull. crim. n°25.

Cass. crim. 22 mai 1973, Bull. crim. n° 230

Cass. crim. 23 janv. 1975, Bull. crim. n° 30.

Cass. crim. 21 oct. 1975, Bull. crim, n° 222.

Cass. crim. 18 oct. 1977, Bull. crim. n°305.

Cass. crim.17 juin 1997, n° 95-83.010 P: RJS 1997. 679, n° 1101

Cass. crim., 8 avr. 2008, n° 07-80.535 : JurisData n° 2008-043880.

Cass. crim. 28 juin 1902, Bull. crim. n° 237.

Cass. crim. 4 juin 1957, Bull. crim. n° 486.

Cass. crim. 2 fév. 1993, n°92-80.672, Dr. pénal 1993, n°139.

Cass. crim. 23 mai 2018, n°17-81.376.

Cass. crim. 1er déc. 2015, n°14-85.059.

Cass. crim. 17 déc. 2013, n°12-85.617.

Cass. crim. 19 nov. 2013, n°12-85.262.

Cass. crim. 23 juin 2009, n°07-85.109.

Cass. crim., 20 juin 2006, n°05-85.255, Bull. crim., n°88.

Cass. crim., 1er déc. 2009, n°09-82.140.

Cass. crim., 16 déc. 2009, n°07-86.584.

Cass. crim., 15 fév. 2011, n°10-85.324.

Cass. crim., 13 janv. 1944 : Bull. crim., n° 19 ; Gaz. Pal. 1944, 1, p. 115.

Cass. crim., 26 oct. 1944 : DP 1944, 2, p. 181.

Cass. crim., 26 févr. 1959 : Bull. crim. 1959, n° 134.

Cass. crim., 11 févr. 1976 : Gaz. Pal. 1976, 1, p. 437.

Cass. crim., 30 janv. 1979.

Cass. crim., 11 oct. 1983.

Cass. crim., 13 mars 1984 : Bull. crim., n° 105.

Cass. crim. 11 mai 2005, n°04-86.774.

Cass. crim. 21 juin 2005, n°04-86.936.

Cass. crim. 12 févr. 2008, n°07-86.047.

Cass. crim. 11 mars 2008, n°07-82.346.

Cass. crim. 14 janv. 2014, n°12-84.354.

Cass. crim. 17 déc. 2013, n°12-85.617.

Cass. crim., 11 mars 2008, n°07-82.346.

Cass. crim. 12 mai 2015, n°12-86.776.

Cass. crim. 4 nov. 1981, Bull. crim. n°292.

Cass. crim. 29 mars 1994, n°92-84.678, Bull. crim. n°117.

Cass. crim. 21 sept. 1999, n°98-85.051, Bull. crim. n°188.

Cass. crim. 21 fév. 1968, Bull. crim. n°106.

Cass. crim. 2 oct. 1996, n°95-85.715, Bull. crim. n°341.

Cass. crim. 16 nov. 1999, n°98-84.800, Bull. crim. n° 259.

Cass. crim. 11 janv. 2001, n°00-80.748, Bull. crim. n°5.

Cass. crim. 16 fév. 1999, Bull. n°18.

Cass. crim. 2 nov. 1978, Bull. crim. n°297.

Cass. crim. 8 sept. 2015, n°14-83.869 ;

Cass. crim., 21 juin 2015, n° 04-87767.

Cass. crim. 1er déc. 2015, n°14-85.059.

Cass. crim. 25 févr. 2014, n°12-88.201 ;

Cass. crim. 14 mai 2013, n°11-88.663.

Cass. crim. 16 déc. 1997, n°96-82.509, Bull. crim. n° 428.

Cass. crim, 5 mars 1992, JCP 1993.22 013.

Cass. crim. 25 mai 1982, Bull. crim., n° 136 p. 383.

Cass. crim. 2 avril 1897, D. 1900-1-241 n. P. Pic.

Cass. crim. 22 février 1883 D. 1883-487.

Cass. crim. 24 novembre 1899 S. 1902-1-296.

Cass. crim. 28 juin 2017, n° 16-82.163.

Cass. crim. 16 déc. 2016, n° 08-86.295.

Cass. crim. 29 nov. 2016, n° 15-80.510.

Cass. crim. 15 déc. 2015, n° 14-82.529, Bull. crim. n° 298.

Cass. crim. 6 mai 2014, n° 12-87.789, Bull. crim. n°121.

Cass. crim., 11 avr. 2012, n° 11-83.007, Bull. crim. n° 91.

Cass. crim. 20 déc. 1966, n°65-93.991, Bull. crim. n°298.

Cass. crim. 3 mars 2015, n°13-88.063.

Cass. crim. 14 juin 2000, n°99-85.528, Bull. crim. n°225.

Cass. crim. 19 juill. 1989, n°88-86.094.

Cass. crim. 2 juin 1980, n°78-93.482, Bull. crim. n°168.

Cass. crim. 14 oct. 1997, n°95-81.185, Bull. crim. n°333.

Cass. crim. 3 avr. 2002, n° 01-86.730.

Cass. crim. 10 oct. 1973, n° 72-93.453, Bull. crim. n° 352.

Cass. crim. 12 févr. 1969, n° 68-91.116, Bull. crim. n° 74.

Cass. crim. 3 mai 1966, n°65-90.515, Bull. crim. 1966, n° 133.

Cass. crim. 16 mars 1993, n°91-81.819, Bull. crim. n°115.

Cass. crim. 24 janv. 1967, n° 66-90.086, Bull. crim. 1967, n° 36.

Cass. crim. 26 juin 1968, n°68-90.074, Bull. crim. n° 210.

Cass. crim. 24 févr. 1966, n° 64-92.614, Bull. crim. 1966, n°72.

Cass. crim. 11 juill. 2017, n° 16-84.671.

Cass. crim, 19 nov. 1085, n°84-95.202.

Cass. crim. 24 fév. 1966, n° 64-92.614, Bull. crim. n° 72.

Cass. crim. 16 déc. 1986, n° 85-96.064, Bull. crim. n° 374.

- Cass. crim. 21 fév. 1967, n° 65-92.437, Bull. crim. n° 76.
- Cass. crim. 3 juin 1975, n° 73-93.645, Bull. crim. n° 142.
- Cass. crim. 24 janv. 1967, n° 66-90.086, Bull. crim. n° 36.
- Cass. crim. 17 déc. 1991, n° 90-83.534, Bull. crim. n° 481.
- Cass. crim. 11 avr. 2012, n° 11-83.007, Bull. crim. n° 91.
- Cass. crim. 3 juill. 1996, n° 94-83.195, Bull. crim. n° 283.
- Cass. crim. 28 mars 2017, n° 17-84.761.
- Cass. crim. 30 mars 2005, n° 04-83.453, Bull. crim. n° 109.
- Cass. crim. 22 oct. 2002, n° 01-87.217.
- Cass. crim. 13 fév. 1990, n° 87-90.44, Bull. crim. n° 75.
- Cass. crim. 14 mars 2017, n° 16-80.209.
- Cass. crim. 3 nov. 2015, n° 14-83.420.
- Cass. crim. 22 mai 1973, Bull. crim. n° 230.
- Cass. crim., 11 juin 1987, Dr. soc. 1988-617.
- Cass. crim., 12 juillet 1988, Bull. crim. n° 302, p. 820.
- Cass. crim., 24 janv. 1989, Ducher Bull. crim. n° 87, p. 83.
- Cass. crim., 23 octobre 1990 Wendling, Bull. crim. n° 354, p. 894.
- Cass. crim. 8 déc. 2009 D. 2010. Dr. ouvrier 2010. 381 JSL 2010, no 274-4.
- Cass. crim. 11 mars 1993, nos 91-80.958, 91-83.655 et 92-80.773, Bull. crim. n° 112.
- Cass. crim., 16 oct. 2007, n° 07-82074.
- Cass. crim. 26 nov. 2019, n°19-80.360, D. 2019. p. 2302.
- Cass. crim. 14 sept. 2010, n° 10-80.718.
- Cass. crim. 27 oct. 1987 : Bull. crim, n° 373.
- Cass. crim. 30 janv. 1989, Bull. crim. n°33.
- Cass. crim. 25 févr. 1921, S. 1923. 1. 89.
- Cass. crim., 15 mars 2011, n° 09-88.627.
- Cass. crim. 23 nov. 1982, n°82-91.224, Bull. crim. n°264.
- Cass. crim. 3 déc. 1981, n°80-94.038, Bull. crim. n°323.
- Cass. crim. 5 févr. 2013, n°11-89.125, inédit.
- Cass. crim. 18 mai 1998, n°97-82.470, RJDA 1998. 1166.
- Cass. crim. 23 janv. 1990, n°89-83.236, Bull. crim. n°43.
- Cass. crim. 2 mai 1984, Bull. crim. n°151.
- Cass. crim. 30 juin 1999, n°99-81.426, Bull. crim. n°176.
- Cass. crim. 23 juill. 1992, n°92-82.721, Bull. crim. n°274.
- Cass. crim., 21 nov. 1989, n° 89-81.775.
- Cass. crim., 30 mars 1993, n° 92-83.580.
- Cass. crim., 27 févr. 1990 : Jurispr. soc. UIMM 1990, p. 246.
- Cass. crim., 25 sept. 2007, n° 06-84.599, Bull. crim., n° 222.
- Cass. crim., 30 sept. 2009, n° 09-80.971 ; Dr. pén. 2009, comm. 149.
- Cass. crim., 8 juin 2010, n° 10-80.570 ; Dr. pén. 2010, comm. 117.
- Cass. crim., 25 avr. 2017, n° 16-81.180.
- Cass. crim., 8 avr. 2008, n°07-86.872.

Cass. crim. 11 mars 2008, n°07-82.346.

Cass. crim. 1er mars 2011, no 10-85.965, Bull. crim. n° 42.

Cass. crim. 9 fév. 1982, n°81-92.430, Bull. crim. n°46.

Cass. crim. 8 mars 2001, n°10-81.741, Bull. crim. n°48.

Cass. crim., 25 sept. 2007, n° 06-84.599 ; Bull. crim. n° 222.

Cass. crim., 27 avr. 2011, n° 10-87.555.

Cass. crim., 19 janv. 2010, n° 09-82.260.

Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-86.936 ; Bull. crim. n° 187.

Cass. crim., 27 mai 2015, n° 14-81.489 : JurisData n° 2015-012545 ; Dr. pén. 2015, comm. 124.

Cass. crim., 30 mars 2016, n° 15-81.651.

Cass. crim., 29 nov. 2016, n° 15-87.100.

Cass. crim, 19 juin 2018, n° 17-84.007 ; Dr. pén. 2018, comm. 172.

Cass. crim., 14 févr. 2012, n° 11-84.697.

Cass. crim., 12 févr. 2008, n° 07-86.047.

Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-87.767

Cass. Crim. 26 janv. 2016, no 14-80.455.

Cass. crim. 9 mai 2018, n° 17-83.623.

Cass. crim., 16 sept. 2014, n° 13-82.468.

Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-86.936 ; Bull. crim. n° 187 ; Dr. ouvrier 2006, p. 459 ; JCP G 2005, IV, 2824.

Cass. crim. 22 nov. 2011, n°11-80.935.

Cass. crim. 14 mai 2013, n°11-88.663.

Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-87.767.

Cass. crim., 12 déc. 2006 : JurisData n° 2006-037132.

Cass. crim. 2 sept. 2014, n° 13-83.486.

Cass. crim. 11 mai 2005, n°04-86.774.

Cass. crim. 27 avr. 2011, n°10-87.555.

Cass. crim., 14 mars 2006, n° 05-84.19.

Cass. crim. 18 nov. 2015, n° 14-85.591.

Cass. crim. 21 sept. 2010, n°09-87.579.

Cass. crim., 19 oct. 1982, JCP1983.IV.14.

Cass. crim. 11 juin 2002, n°01-85.559, Bull. crim. n° 131.

Cass. crim., 28 mars 2006, n° 05-82.975.

Cass. Crim. 7 avr. 2004, n° 03-86.203, Bull. crim. n°94; D. 2004. 1563 ; Gaz. Pal. 2004. 2. 3802, note Y. M ; RCA 2004, n° 214.

Cass. crim. 12 avr. 1994, n° 93-82.579, Bull. crim. n° 146.

Cass. crim. 13 oct. 2004, n° 03-81.763, Bonnet, Mazères et autres, D. 2005. 1528

Chambre sociale

Cass. soc. 10 nov 2009, n°07-45.321.

Cass. soc., 16 janv. 1991, *Sté Pullflex* ; Bull. civ. 1991, V, n° 15.

Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914.

Cass. soc., 22 mai 1995, n° 93-44.078, *Sté Manulev* ; Bull. civ. 1995, V, n° 164.

Cass. soc., 13 novembre 1996, D. 1996, inf. rap., 268.

Cass. soc. 18 mai 1999 : JCP E 2000, n° 1-2, p. 40.

Cass. soc. 29 nov. 1990, D. 1991, IR p. 6.

Cass. soc., 14 nov. 2007, n° 06-45.263.

Cass. soc., 14 nov. 2007, n° 06-45.263.,

Cass. soc., 5 mai 2004, n° 01-45.992.

Cass. soc. 19 oct. 2010, n° 09-42.391.

Cass. soc. 17 avr. 2013, n° 11-21.738.

Cass. soc. 26 juin 2019, n° 17-28.328.

Cass. soc. 7 juill. 2009, n° 08-40.034.

Cass. crim., 23 janv. 2018, n° 16-87.709 : JurisData n° 2018-000676.

Cass. soc., 10 mars 2010, n° 08-44394.

Cass. soc., 1er déc. 2011, n° 10-18.920.

Cass. soc. 22 janv. 2014, n° 12-23.269.

Cass. soc. 19 juin 2013, n° 11-28.735.

Cass. soc., 14 nov. 2007, n° 06-45.263.

Cass. soc. 18 déc. 2012, n° 11-23.530.

Cass. soc. 9 mai 2007 n°05-41.324, 05-41.325.

Cass. soc. 19 dec. 2007 n°06-42.550.

Cass. soc. 13 juin 2012, n° 11-11.181.

Cass. soc., 11 oct. 2012, n° 12-40.059, *Sté Mivasam c/ Mme L.*

Cass. soc. 14 mars 2012, n° 11-10.663.

Cass. soc. 12 janv. 2012, n° 10-23.440.

Cass. soc. 7 juin 2011, n° 06-69.903.

Cass. soc. 2 févr. 2011, n° 09-67.855.

Cass. soc., 25 mars 2020, n° 18-23.682.

Cass. soc., 25 mars 2020, n° 18-23.682, D. 2020. 772.

Cass. soc., 25 mars 2020, n° 18-23.682.

Cass. soc. 16 déc. 2009, n° 08-43.412.

Cass. soc., 14 nov. 2007, n° 06-45.

Cass. soc., 30 nov. 2005 : JurisData n° 2005-030996 ; Bull. civ. 2005, V, n° 343.

Cass. soc. 9 oct. 2019, n° 18-14.069.

Cass. soc. 18 nov. 2015, n° 14-17.537.

Cass. soc. 19 mars 2014, n° 12-24.518.

Cass. soc. 18 févr. 2014, n° 12-17.557P: D. 2014. Actu. 548; RJS 5/2014, n° 387.

Cass. soc. 25 nov. 2015, no 14-24.444.

Cass. soc., 27 févr. 2007 : JurisData n° 2007-037679.

Cass. soc. 22 sept. 2015, n° 14-14.209.

Cass. soc. 20 mai 2015, n° 13-28.199.

Cass. soc. 15 janv. 2015, n° 13-25.340.

Cass. soc. 17 juin 2009, n° 07-43.947.

Cass. soc. 15 nov. 2017, n° 16-19.036.

Cass. soc. 1er déc. 2015, n° 14-17.701.

Cass. soc. 11 juill. 2006, n° 04-43.974.

Cass. soc. 3 déc. 2008, n° 07-41.491.

Cass. soc. 24 avr. 2013, n° 11-26.388.

Cass. soc. 25 oct. 2011, n° 10-13.957.

Cass. soc. 9 févr. 2010, n° 08-44.632.

Cass. soc. 21 mai 2014, n° 12-28.407.

Cass. soc. 27 juin 2012, n° 11-11.154.

Cass. soc. 30 avr. 2009, n° 07-43.219.

Cass. soc. 10 juill. 2013, n° 12-11.787.

Cass. soc., 17 mars 2010, n° 08-44.573.

Cass. soc., 31 mars 2010, n° 08-44.992.

Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914 à 05-43.919.

Cass. soc., 9 avr. 2015, n° 13-23.314.,

Cass. soc., 11 mars 2015, n° 13-18.603.

Cass. soc., 28 févr. 2002 : Bull. civ. 2002, V, n° 81.

Cass. soc., 11 avr. 2002 ; Bull. civ. 2002, V, n° 127.

Cass. soc., 29 juin 2005 : Bull. civ. 2005, V, n° 219.

Cass. soc., 25 nov. 2015, n°14-24444.

Cass. soc., 11 oct. 1994 ; Bull. civ. 1994, n° 269.

Cass. soc. 25 novembre 2015, n°12-24.444.

Cass. soc. 1er juin 2016, n°14-19.702.

Cass. soc. 5 oct. 2016, n°15-20.140.

Cass. soc. 1er juin 2016, n°14-19.702.

Cass. soc. 5 oct. 2016, n°15-20.140.

Cass. soc. 18 mai 1999, n° 97-40.872.

Cass. soc. 30 mai 1996, n° 92-44.783.

Cass. soc., 19 oct. 1995, n° 94-41.397.

Cass. soc., 27 oct. 2010, n° 09-42488.

Cass. soc., 27 oct. 2010, n° 09-42488.

Cass. soc., 10 mai 2001 *EURL Repass'Net c/ Mme Bouet* (arrêt n° 1940 F-P).

Cass. soc., 25 fév. 1992, Bull. civ. V, n° 122 ;

Cass. soc. 4 juin 1998, JCP E 1999, n° 1, p. 37

Cass. soc., 1er juin 1972, J.C.P. éd. G. 1972, IV, 183

Cass. soc. 24 septembre 2008, n° 06-46.517, n° 06-45.747 et n° 06-45.794, n° 06-45.579, n° 06-43.504. JA 2008, n°390, p. 7.

Cass. soc. 15 juin 2017 n°16-11.503.

Cass. soc. 18 févr. 1998, Bull. civ. V, n°89.

Cass. soc. 21 mai 2014, n° 12-29.832.

Cass. soc., 25 mars 2020, n° 18-23.682.

Cass. soc., 28 mai 2015, n° 14-10.086.

Cass. soc., 10 févr. 2016, n° 14-24.350.

Cass. soc., 6 juin 2012, n°11- 17.489.

Cass. soc., 21 juin 2006, n°05-43.914.

Cass. soc., 12 avr. 2012, n°10-28.807.

Cass. soc. 3 mars 2015, n°13-23.521, D. 2015. 633.

Cass. soc. 20 juin 2007, n°05-44.129.

Cass. soc. 21 juin 2016, n°15-12.809.

Cass. soc. 12 juill. 2016, n°15-16.337.

Cass. soc. 21 juin 2016, n°14-29.745., Rev. trav. 2016. 629.

Cass. soc. 18 oct. 2006, n°04-48.612., Sem. soc. Lamy, 6 nov. 2006, n°1281, p. 12.

Cass. soc. 11 oct. 1994, n°93-42310, Bull. civ. V, n° 269.

Cass. soc. 28 oct. 1997, req n° 95-40272 et 95-40509, JCP G 2002, IV, 2439.

Cass. soc. 26 fév. 2002 n° C 98-41.288, arrêt n° 790.

Cass. soc., 14 oct. 2009, n° 08-41.091.

Cass. soc., 16 déc. 2009, n° 08-42.958 : JurisData n° 2009-050925.

Cass. soc., 19 janv. 2010, n° 08-44.609.

Cass. soc., 19 mars 2014, n° 12-24.149, inédit.

Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888 : JurisData n° 2008-043018.

Cass. soc., 28 janv. 2014, n° 12-17.959, inédit.

Cass. soc., 8 juill. 2009, n°08-41.638.

Cass. soc., 7 juill. 2009, n°08-40.034.

Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-40.046 : JurisData n° 2009-049129.

Cass. soc, 12 juin 2019, n° 17-13.636.

Cass. soc., 6 févr. 2002 : JurisData n° 2002-013046.

Cass. soc., 28 févr. 2002 : RJS 5/02, n° 618 (6e et 7e esp.), 621, 622, 623, 626 et 629.

Cass. soc., 11 avr. 2002 ; Bull. civ. 2002, V, n° 127.

Cass. soc. 25 juin 1964, Bull. civ. V, n° 562.

Cass. soc. 12 juin 1975, JCP 1975. IV.249.

Cass. soc., 22 sept. 2016, n° 14-29.487, NP.

Cass. soc. 9 déc. 2014, n°13-16.045, Laks c/ EDF (Sté), D. 2015. 18 ; et n°13-16.731 ; Bull. civ. V, n°279.

Cass. soc. 8 juill. 2015, n°14-13.324, RJS 11/15, n°697.

Cass. soc. 28 mars 2018, n°16-20.020, RJS 6/18, n°405.

Cass. soc., 15 janv. 2002 : Juris-Data n° 2002-012523 ; TPS 2002, comm. 143.

Cass. soc., 17 déc. 2003 ; TPS 2004, comm. 42.

Cass. soc., 9 mars 2016, n° 14-25.840, JCP S 2016, act. 117.

Cass. soc. 2 fév. 1977, n°75-40.383, Bull. civ. V, n° 80.

Cass. soc. 21 oct. 1981, n°80-14.883, Bull. civ. V, n° 811.

Cass. soc. 28 fév. 2002, Bull. civ. V, n° 81, Dr. Soc. 2002, p. 445.

Cass. soc. 23 fev. 2005, n°04-45. 463,. Sem soc. Lamy, n°1205, p. 12 ; JCP 2005, II, 10076 ; Rapp. Annuel Cour de cass. 2005, pp. 221, 223.

Cass. soc. 17 juill. 1964, D. 1964.628.

Cass., soc. 11 oct. 1994 n° 91-40.025, Bull. civ. IV, n° 269 ; D. 1995.440.

Cass. soc., 31 oct. 2002, Bull. civ.n°127 ; RJS 1/03, n°86 ; TPS 2003, comm. n°29.

Cass. soc., 5 octobre 2016,n°15-20.140, RDT 2016, p.709.

Cass. soc., 17 févr. 2016, n° 15-40.042 : JurisData n° 2016-004648.

Cass. soc., 22 juin 2016, n° 14-28.175 : JurisData n° 2016-012108 ; JCP E 2016, act. 596.

Cass. soc, 25 nov. 2015, n° 14-24.444.

Cass. soc., 1er juin 2016, n° 14-97.02.

Cass. soc. 26 mai 1994, n° 92-10.106, RJS 7/1994, n° 908.

Cass. soc., 22 fév. 2017, n°15-22.392,

Cass. soc., 24 oct. 2000, n° 98-18.240, RJS 2001, n° 56.

Cass. soc., 11 oct. 1994, n° 91-40.025.

Cass. soc., 28 fév. 2006 n° 835, D. 2006. 745 ; RDT 2006. 23.

Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412.

Cass. soc., 28 févr. 2006, n° 05-41.555.

Cass. soc., 16 juin 2009, n° 08-41.519 :.

Cass. soc., 10 fév. 2016, n° 14-24.350 : JurisData n° 2016-001954.

Cass. soc., 4 oct. 2011: RJS 2011. 840, n°949;JSL 2011, no 309-2, obs. Hautefort; JCP S 2011. 1533.

Cass. soc., 8 mars 2017, no 15-24.406: RJS 5/2017, n° 328.

Cass. soc., 6 juin 2007, n° 05-45.984.

Cass. soc., 11 juill. 2012, n° 10-27.888, RDT 2012. 637, obs. V. Pontif.

Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-41.607, D. 2011. 840 ; Dr. soc. 2010. 954.

Cass. soc., 12 oct. 2017, n° 16-18.836.

Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-10.051.

Cass. soc., 11 mars 1993, Bull. civ. n°85.

Cass. soc., 31 oct. 2002, n° 00-18.359, JCP G 2002, IV, 3009.

Cass. soc., 11 avr. 2002, n° 00-16.535, Bull. civ. V, n° 127 ;JCP G 2002, IV, 1922.

Cass. soc. 1er février 1968, Bull. civ. V n° 80, 25 juillet 1984, Bull. civ. V n° 323.

Cass. soc. 21 février 2002, *Rebours c/ Breton*, n° 00-10.050.

Cass. soc., 31 oct. 2002, Bull. civ. n°127 ; RJS 1/03, n°86 ; TPS 2003, comm. n°29.

Cass. soc., 10 févr. 2016, n° 14-26.909 à n° 14-26.914 ; JCP E 2016, act. 188.

Cass. soc., 8 juill. 2015, n° 14-13.324.

Cass. soc, 25 nov. 2015, n° 14-24.444.

Cass. soc., 1er juill. 2009, n°07-44.198.

Cass. soc., 3 février 2010, n°08-44.019, Bull. civ. V, n°132.

Cass. soc., 21 juin 2006, Dr. soc. 2006, p. 826, et la chron. ; JCP G 2006, II, 10166.

Cass. soc., 28 févr. 2006 n° 835.

Cass. soc. 25 nov. 2015, n° 14-24.444.

Cass. soc., 17 févr. 2016, n° 15-40.042

Cass. soc., 22 juin 2016, n° 14-28.175; JCP E 2016, act. 596.

Cass. soc., 28 févr. 2006, n° 05-41.555 : Bull. civ. V, n° 87 ; JCP E 2006, 1990.

Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-97.02.

Cass. soc. 10 mars 2009, n° 07-44.092 ;

Cass. soc. 1er juillet 2009, n° 07-44.482, JAS 2009, n°407, p. 12.

Cass. soc. 15 juin 2017, n° 16-11.503.

Cass. soc. 6 déc. 2017, n° 16-10.885.

Cass. soc. 10 nov. 2019, n° 07-45.321, D. 2009 p. 2857.

Cass. soc. 25 sept. 2019, n° 17-31.171, AJCT 2020 p. 52.

Cass. soc. 27 nov. 2019, n° 18-10.551, JCP S n° 49, 10 dec. 2019, act. 449.

Cass. soc. 27 nov. 2019, D. 2019. 2357.

Cass. soc. 25 mars 2020, n° 18-23.682, Dalloz actualité, 2020 p. 772.

Cass. soc. 17 mai 2017, n° 15-19.300, D. 2017 p.1129.

Cass. soc. 8 juin 2016, n° 14-13.418, JCP S n° 23, 14 Juin 2016, act. 239. D. 2016. 1257.

Cass. soc. 26 janv. 2017, n° 15-20.333, JCP S n° 5-6, 7 fév. 2017, act. 30.

Cass. soc. 19 déc. 2018 n° 17-18.190, D. 2019. 20.

Cass. soc. 16 mai 2012 n° 10-15.238, D. 2012. 1407.

Cass. soc. 1^{er} juin 2016, n° 14.19.702, Hebdo édition sociale, 16 juin 2016, n°659.

Cass. soc. 9 oct. 2019, n° 18-12.429.

Cass. soc. 17 avr. 2019, n°16-15.199.

Cass. soc. 30 janv. 2019, n°17-22.699.

Cass. soc. 5 déc. 2018, n°17-22.299.

Cass. soc. 7 nov. 2018, n°16-27.888.

Cass. soc. 3 oct. 2018, n°17-14.588.

Cass. soc. 12 sept. 2018, n°18-83.763.

Cass. soc. 20 juin 2018, n°16-19.536.

Cass. soc. 13 déc. 2017, n°16-10.373.

Cass. soc. 1er mars 2016, n°14-86.473.

Cass. soc. 13 janv. 2016, n°14-17.055.

Cass. soc. 15 mai 2008, n° 07-41.831.

Cass. soc., 23 sept. 2014, n° 12-28.257.

Cass. soc., 25 oct. 2011, n° 10-18.101.

Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-45.747 et n° 06-45.794.

Cass. soc. 23 mai 2012, n°10-23.521.

Cass. soc. 23 mai 2007, n°06-43.209.

Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-45.579.
 Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-43.504.
 Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-17.986.
 Cass. soc. 23 mai 2007, n°06-43.209.
 Cass. soc. 21 juin 2011, ° 09-72.466.
 Cass. soc. 31 mars 2010, n°08-45.470.
 Cass. soc., 30 oct. 2013, n° 12-15.072.
 Cass. soc., 12 janv. 2012, n° 10-23.440.
 Cass. soc., 23 nov. 2011, n° 10-18.195 .
 Cass. soc., 13 janv. 2016, n° 14-10.824.
 Cass. soc., 18 mars 2016, n° 14-18.621.
 Cass. soc., 5 févr. 2014, n° 12-28.819.
 Cass. soc., 13 nov. 2013, n° 12-15.694 .
 Cass. soc., 25 juin 2008, n° 07-41.885.
 Cass. soc. 16 mai 2012, n°10-10.623.
 Cass. soc. 5 nov. 2015, n°14-14.683.
 Cass. soc., 24 sept. 2014, n° 13-12.073.
 Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-18.329.
 Cass. soc., 2 mars 2011, n° 09-42367.
 Cass. soc. 1er juill. 2015, n°14-13.457.
 Cass. soc. 16 juin 2015, n°13-27.974.,
 Cass. crim., 20 mai 2008, n° 07-86.603.
 Cass. soc., 11 avr. 2008, n° 07-41.099.
 Cass. soc., 26 sept. 2007, n° 06-43.029.
 Cass. soc., 4 oct. 2007,n°06-43.105.
 Cass. soc. 9 avr. 2015, n° 13-23.314 ;
 Cass. soc. 3 nov. 2005, n° 03-46.839, Bull. civ. ; D. 2005. 2826.
 Cass. soc., 8 juill. 2003 ; Bull. civ. 2003, V, n° 225, RJS 2003, n° 1129
 Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, Bull. civ. V, n° 219 ; D. 2006. 29, obs. Centre de recherche en droit social de l'IETL, Université Lumière Lyon 2.
 Cass. soc., 25 juin 2003 : n° 01-42.679; TPS 2003, comm. 323.
 Cass. soc., 9 avril 1998, n° 96-44.214, inédit (N° Lexbase : A2395CQR).
 Cass. cim. 31 janv. 2007, n° 06-82.383.
 Cass. crim. 27 janv. 2010, n° 09-83.395.
 Cass. crim. 17 févr. 2010, n°09-81.736.
 Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 04-41.008.
 Cass. soc., 26 mai 2004, n° 02-44.686.
 Cass. soc. 15 janv. 2014, nos 12-21.121 et 12-14.979.
 Cass. soc. 31 oct. 2013, n°12-19.370.
 Cass. soc. 26 sept. 2012, nos 11-18.701 et 11-20.110.
 Cass. soc. 27 juin 2012, n°11-10.242.
 Cass. soc. 30 mai 2012, n°10-16.804.
 Cass. soc. 26 janv. 2012, n°10-18.447.
 Cass. soc. 4 déc. 2013, n°12-19.667.
 Cass. soc. 31 oct. 2013, n°12-19.
 Cass. soc. 19 janv. 2011, n°09-68.009.
 Cass. soc. 2 mars 2011, n°08-43.067.
 Cass. soc. 6 avr. 2011, n°10-11.647.
 Cass. soc. 17 avr. 2019, n°16-15.199.
 Cass. soc. 29 juin 2011, n°10-14.067.
 Cass. soc. 20 juin 2007, n°05-44.129.
 Cass. soc., 11 févr. 2004 : Juris-Data n° 2004-022288 ; TPS 2004, comm. 108.

Cass. soc., 13 janv. 2004 ; TPS 2004, comm. 75, 1er arrêt.

Cass. soc., 19 oct. 2004, TPS 2005, comm. 1.

Cass. soc., 26 janv. 2005 : Juris-Data n° 2005-026604.

Cass. soc., 12 oct. 2004 ; TPS 2004, comm. 354.

Cass. soc., 4 avr. 2007, n° 05-42.847, NP

Cass. soc., 5 nov. 1987, n° 84-45.098.

Cass. soc., 9 mai 2007, quatre arrêts de principe ; Bull. civ. V, n° 70.

Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-21.874.

Cass. soc., 5 oct ; 2016, n°15-20.140, RDT 2016 p. 709.

Cass. soc. 12 avr. 2012, n°10-28.807.

Cass. soc. 1^{er} mars 2011, n°09-69.616.

Cass. soc., 10 nov. 2009, n°07-645.321.

Cass. soc., 19 janv. 2011, n°09-67.463.

Cass. soc., 3 févr. 2010, n°08-44.107.

Cass. soc., 28 mars 2012, n°10-24.441.

Cass. soc., 28 mars 2012, n° 10-24.441.

Cass. soc., 24 janv. 2006, n° 04-40.487.

Cass. soc., 18 sept. 2007, n° 05-45.406.

Cass. soc., 10 nov. 2009, n°07-45.321.

Cass. soc. 27 sept. 2011, n° 10-15.253.

Cass. soc. 30 mars 2011, n° 09-41.583.

Cass. soc. 24 juin 2009, n°08-41.681.

Cass. soc. 3 déc. 2014, n°13-22.151.

Cass. soc., 3 fév. 2010, n°08- 44.019.

Cass. soc., 28 fév. 1996, n°92-42.836.

Cass., soc., 11 oct. 1994 n° 91-40.025, Bull. civ. IV, n° 269 ; D. 1995.440.

Cass. soc., 11 oct. 1994, n° 91-40.025.

Cass. soc. 17 juill. 1964, D. 1964.628.

Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412 .

Cass. soc., 28 févr. 2006, n° 05-41.555.

Cass. soc., 16 juin 2009, n° 08-41.519.

Cass. soc., 28 fév. 2002 : Bull. civ. 2002, V, n° 82 ; JCP G 2002, IV, 1639.

Cass. soc., 8 juill. 2015, n° 14-13.324.

Cass. soc. 30 mars 2011, n° 09-68.161.

Cass. soc., 26 oct. 2010, n° 09-12.922.

Cass. soc. 14 nov. 2013, n° 12-15.206.

Cass. soc. 25 nov. 2015, n° 14-11.865, D. 2015. 2508.

Cass. soc. 21 juin 2016, n° 15-12.809.

Cass. soc. 21 juin 2016, n° 14-29.745.

Cass. soc. 14 févr. 2001, n° 98-21.438, RJS 6/2001, n° 754.

Cass. soc. 12 juillet 2016, n° 15-16.337.

Cass. soc. 19 oct. 2011, no 09-72.672, Bull. civ. V, no 236.

Cass. soc. 22 février 1961, inf. chef entr. 1961. 939.

Cass. soc. 6 juill. 1999, Bull. civ. V, n° 326.

Cass. soc. 2 déc. 2015, n° 15-19.597.

Cass. soc. 5 dec. 2012, n°11-24.801.

Cass. soc. 7 juin 2011, n°09-43.113.

Cass. soc 18 fev. 2014, n°12-17.557.

Cass. soc., 25 mai 2016, n° 14-20.578, publié au Bulletin ; D. 2016. 1205 ; ibid. 2484, obs. Centre de droit de la concurrence Yves Serra.

Cass. soc. 19 juill. 1988, n° 85-45.111 , Bull. civ. V, n° 464.

Cass. soc., 19 oct. 2011, n° 10-12.027.

Cass. soc., 12 janv. 2011, n° 08-45.280.

Cass. soc., 16 mars 2010, n° 08-44.094 et 08-45.013.

Cass. soc., 13 avr. 2010, n° 09-40.706.

Cass. soc., 30 avril 2009, n°07-43.219, n°916.

Cass. soc., 15 janv. 2014, n°12-20.688, n°99.

Cass. soc., 25 janv. 2011, n°09-42.766, n°225.

Cass. soc., 19 sept. 2018, n°16-27.818.

Cass. soc., 16 mai 2018, n°16-19.527.

Cass. soc., 16 juin 2015, n°13-28.189.

Cass. soc., 9 avr. 2015, n°13-25.326.

Cass. soc., 6 mai 2014, n°12-35.129.

Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-35.057.

Cass. soc., 15 janv. 2014, nos 12-12.202 et 12-24.879.,

Cass. soc., 18 déc. 2013, n°12-22.043.

Cass. soc., 14 nov. 2013, n°12-16.538.

Cass. soc., 9 oct. 2013, n°12-20.556.

Cass. soc., 26 juin 2013, n°12-13.778.

Cass. soc., 13 févr. 2013, n°11-21.925.

Cass. soc., 27 nov. 2012, n°11-22.230.

Cass. soc., 15 mars 2012, n°10-26.669.

Cass. soc., 15 nov. 2011, n°10-30.463.

Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-15.830.

Cass. soc., 22 juin 2011, n°08-40.455.

Cass. soc., 8 juill. 2010, n°08-45.478.

Cass. soc., 10 mars 2010, n°08-45.331.

Cass. soc., 10 nov. 2009, n°08-41.497.

Cass. soc., 6 janv. 2011, n° 09-42.805.

Cass. Soc. 6 oct. 2017, no 16-12.743.

Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-45.579.

Cass. soc., 15 nov. 2011, n° 10-10.687

Cass. soc., 8 juin 2016, n° 14-13.418.

Cass. soc. 22 mars 2017, n°16-10.507.

Cass. soc., 28 janv. 2016, n° 14-18.076.

Cass. soc., 3 févr. 2016 n° 14-21.566.

Cass. soc., 6 avr. 2011, n°10-11647.

Cass. soc., 18 janv. 2011, n°09-42671.

Cass. soc. 18 févr. 2014, n°12-17.557.

Cass. soc., 6 avr. 2011, n°09-70598.

Cass. soc. 10 mai 2016, n°14-29.174.

Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-45.747, 06-45.794, 06-45.579 et 06-46.517 JCP S 2008, 1537

Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-70992.

Cass. soc., 22 mars 2011, n°10-11821.

Cass. soc. 3 déc. 2008, n°07-44.263.

Cass. soc. 22 mars 2017, n°15-26.838.

Cass. soc. 15 mai 2019, n°18-15.175.

Cass. soc. 7 mars 2018, n°16-18.185.

Cass. soc., 12 janv. 2011, n°09-42766.

Cass. soc., 22 sept. 2011, n°09-72587, JCP S 2011, 11468.

Cass. soc., 25 janv. 2011, n°08-45280.

Cass. soc., 24 sept. 2008, n°06-43.504.

Cass. soc. 22 mars 2011, n°10-11.594.

Cass. soc. 18 déc. 2012, n°11-23.530.

Cass. soc., 12 janv. 2011, n°08-45.280.

Cass. soc., 5 déc. 2018, n° 17-21.017,

Cas. soc., 28 sept. 2017, n°16-11.063.

Cass. soc., 23 sept. 2014, n°12-28.257.

Cass. soc., 25 oct. 2011, n°10-18.101.

Cass. soc., 28 avr. 2011, n°09-72.778.,

Cass. soc., 14 sept. 2010, n°09-41.275.

Cass. soc., 9 oct. 2007, n°06-42.350.,

Cass. soc., 23 nov. 2005, n°04-46.152.

Cass. soc. 31 mars 2021, n°19-25.233, RDT 2021.460.

Cass. soc., 6 janv. 2011, n°09-71.045.

Cass. soc. 6 juin 2018, n°16-26.490.

Cass. soc. 28 mars 2018, n° 16-26.788.

Cass. soc. 4 avr. 2006, n°04-47.677, Bull. civ. V, n° 134.

Cass. soc. 25 nov. 2003, n° 01-42.111, Bull. civ. V, n° 292 ; D. 2004. 31.

Cass. soc., 8 mars 2017, n°15-24.406: RJS 5/2017, n° 328.

Cass.soc., 12 oct. 2017, n° 16-18.836.

Cass. soc., 11 mars 1993, Bull. civ. n°85.

Cass. soc., 31 oct. 2002, n° 00-18.359, JCP G 2002, IV, 3009.

Cass. soc., 11 avril 2002, n° 00-16.535, Bull. civ. V, n° 127 ;JCP G 2002, IV, 1922.

Cass. soc., 3 février 2010, n°08-44.019, Bull. civ. V, n°132.

Cass. soc., 21 juin 2006, Dr. soc. 2006, p. 826, et la chron. ; JCP G 2006, II, 10166.

Cass. soc. 25 nov. 2015, n° 14-24.444.

Cass. soc., 28 févr. 2006, n° 05-41.555.

Cass. soc., 10 févr. 2016, n° 14-26.909 à n° 14-26.914; JCP E 2016, act. 188.

Cass. soc., 28 févr. 2006, n° 05-41.555 : Bull. civ. V, n° 87 ; JCP E 2006, 1990.

Cass. soc., 1er juill. 2009, n°07-44.198.

Cass. soc. 21 févr. 2002, n° 00-10.050.

Cass. soc. 1er févr. 1968, Bull. civ. V n° 80, 25 juillet 1984, Bull. civ. V n° 323.

Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-10.05.

Cass.soc., 6 juin 2007, n° 05-45.984.

Cass. soc. 23 fev. 2005, n°04-45. 463,.SSL, n°1205, p. 12 ; JCP 2005, II, 10076.

Cass. soc. 27.11.2019, n° 18-10551.

Cass. soc. 29 juin 2011, n° 09-70.902, RDT 2011. 576.

Cass. soc. 7 avr. 2016, n° 14-23.705.

Cass. soc., 10 janv. 2006, n° 04-42.719.

Cass. soc., 7 févr. 2012, n° 10-17.393.

Cass. soc. 9 nov. 2017, n°16-15.515.

Cass. soc. 10 janv. 2006, n°04-42.719.

Cass. soc. 10 juin 2015, n° 13-25.554, D. 2015. 1323.

Cass.soc. 3 mai 2011, n°10-14.104.

Cass. soc. 28 avr. 2011, n°10-30.107.

Cass. soc. 9 mars 2011, n° 09-67.322.

Cass. soc. 6 mars 2007, n° 04-48.348.

Cass.soc. 21 nov. 2018, n°16-26.741.

Cass. soc. 10 mars 2009, n°07-44.092.

Cass. soc. 17 juin 2009, n° 07-44.629.

Cass. soc. 19 oct. 2011, n° 10-16.444.

Cass. soc. 12 janv. 2012, n°10-18.546.

Cass. soc. 10 mai 2012, n° 11-11.916.

Cass. soc. 29 mai 2012, n°11-13.947.

Cass. soc., 3 juillet 2003, n° 01-44.522.

Cass. soc. 19 janv. 2012, n°10-30.483.

Cass. soc. 30 nov. 2011, n°11-10.527.

Cass. soc. 2 févr. 2017, n°15-28.892.

Cass. soc. 22 janv. 2014, n°12-24.778.

Cass. soc. 13 juin 2019, n°17-31.232.

Cass. soc. 15 déc. 2004, n°02-46.973 ;

Cass. soc. 24 nov. 2004, n°02-45.487 ;

Cass. soc. 8 févr. 2005, n°02-46.527, RJS 4/2005, n°388.

Cass. soc. 14 juin 2006, n°04-43.820.

Cass. soc. 21 juin 2006, n°03-46.355.

Cass. soc. 21 janvier 1971, Bull. civ. n°45.

Cass. soc., 2 avr. 2003, n° 00-21.768.

Cass., soc., 30 nov. 1995, n°93-11.960.

Cass. soc. 16 avr. 1975, Bull. civ. V, n°189.

Cass. soc., 17 oct. 1998, n°96-11.417.

Cass. soc., 30 mars 1995, n°93-12.655, n° 93.12-655, n°1465 : Bull. civ. V, n°188.

Cass. soc. 24 janv. 2002, n° 00-14.379, RDSS 2002. 539.

Cass. soc., 20 avr. 1988, n° 85-15.690.,

Cass. soc. 25 juin 1964, n°62-12318, Bull. civ. n°562, 9.459.

Cass. soc. 23 sept. 1982, Bull. V, n° 525.

Cass. soc., 28 oct. 1997 : Bull. civ. 1997, V, n° 339.

Cass. soc., 27 juin 1991 : Bull. civ. 1991, V, n° 334.

Cass. soc., 19 déc. 2002, n° 01-20.447, Bull. 2002, V, n° 400.

Cass. soc., 15 nov. 2006, JCP S 2007, 1059.

Cass. soc. 9 déc. 2014, n°13-16.045, Laks c/ EDF (Sté), D. 2015. 18 ; et n° 13-16.731 ; Bull. civ. V, n°279.

Cass. soc. 8 juill. 2015, n°14-13.324, RJS 11/15, n° 697.

Cass. soc. 28 mars 2018, n°16-20.020, RJS 6/18, n°405.

Cass. soc., 11 mars 2015, n° 13-18.603, publié au Bulletin ; D. 2015. 688.

Cass. soc., 6 févr. 2002, n° 99-46.132.

Cass. soc., 10 juill. 2002, n°00-45.566.

Cass. soc., 13 nov. 1986 : Bull. civ. V, n° 520.

Cass. soc., 5 mars 1987, n° 84-43.181.

Cass. soc., 30 oct. 2007 : Bull. civ. V, n° 177.

Cass. soc., 19 oct. 2005, n° 04-42.902.

Cass. soc., 8 mars 2006, n° 04-40.259.

Cass. soc., 5 juin 2008 : JurisData n° 2008-044377.

Cass. soc., 26 mai 2010 : JurisData n° 2010-007392.

Cass. soc., 30 janv. 1991, n° 87-45.845.

Cass. soc. 30 mars 2011, n° 09-43.123.

Cass. soc., 1er oct. 1996 : JurisData n° 1996-003652.

Cass. soc., 29 oct. 1996 : JurisData n° 1996-004201.

Cass. soc., 20 déc. 2006, n° 05-43.548.

Cass. soc., 26 mai 2010 : JurisData n° 2010-007394.

Cass. soc., 9 juill. 2003, n° 99-42.669.

Cass. soc., 4 juin 2009, n° 07-45.239.

Cass. soc., 20 oct. 2009 : JurisData n° 2009-050113.

Cass. soc., 22 juin 1988, n° 85-42-200.

Cass. soc., 13 déc. 1995, n° 92-43.221.

Cass. soc., 3 juin 1997, n° 94-42.628.

Cass. soc., 6 juin 2007, n° 05-43.039 : JurisData n° 2007-039438.

Cass. soc., 1er juill. 2008, n° 07-40.053 : JurisData n° 2008-044667.

Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-41.607 : JurisData n° 2010-010037.

Cass. soc., 7 oct. 1997, n° 94-44.168 et n° 95-40.717.

Cass. soc., 16 juin 1999, n° 97-41.883.

Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 06-44.873.

Cass. soc., 29 juin 2005 ; JCP S 2005, 1421 ; RJS 2005, n° 961.

Cass. soc., 3 nov. 2005 : RJS 2006, n° 39.

Cass. soc., 5 juill. 2005 ; RJS 2005, n° 971.

Cass. soc., 22 oct. 1997 ; TPS 1997, comm. 312.

Cass. soc., 15 mars 2005 ; TPS 2005, comm. 141.

Cass. soc., 15 mars 2005 : Juris-Data n° 2005-027588.

Cass. soc., 22 mars 2006 : RJS 2006, n° 722.

Cass. soc., 17 mars 1998 : Juris-Data n° 1998-001226 ; TPS 1998, comm. 199.

Cass. soc., 20 janv. 1998 ; JCP E 1998, p. 662.

Cass. soc., 19 oct. 2004 : RJS 2005, n° 34.

Cass. soc., 19 janv. 2005 : Juris-Data n° 2005-026530 et n° 2005-026526 ; Bull. civ. 2005, V, n° 12.

Cass. soc., 15 mars 2005 et n° 2005-027588 ; Bull. civ. 2005, V, n° 90 et n° 91 ; RJS 2005, n° 625.

Cass. soc., 22 mars 2006 : RJS 2006, n° 722.

Cass. soc., 15 mars 2000 : RJS 2000, n° 626.

Cass. soc., 10 mai 2001 ; Bull. civ. 2001, V, n° 158 ; RJS 2001, n° 989.

Cass. soc., 15 mars 2005 : Juris-Data n° 2005-027589 et n° 2005-027588 ; Bull. civ. 2005, V, n° 90 et n° 91 ; RJS 2005, n° 625.

Cass. soc. 11 janv. 2007, n°05-40.626, D. 2007. AJ 307.

Cass. soc. 21 sept. 2017, n°16-10.346.

Cass. soc., 26 mai 1998, n° 96-41.062 : Bull. civ. V, n° 276.

Cass. soc., 23 oct. 1991, n° 88-44.099 ; Bull. civ. V, n° 427.

Cass. soc., 8 fév. 2017, n°15-28.085 : JurisData n° 2017-001896.

Cass. soc., 5 déc. 2018, n°17-17.687 : JCP S 2018, act. 397.

Cass. soc., 20 oct. 2015, n° 14-17.624 ; JCP S 2015, act. 415 ; RJS 2016, n° 12.

Cass. soc., 29 juin 2016, n° 15-12.958 : JCP S 2016, act. 286.

Cass. soc. 20 juin 2018, n°17-10.217.

Cass. soc. 10 juill. 2019, n°18-14.317.

Cass. soc. 4 juill. 2007, n°06-41.071.

Cass. soc. 10 nov. 2010, n°09-41.452.

Cass. soc. 13 avr. 2010, n°09-40.828.

Cass. soc. 26 juin 2012, n°11-14.297.

Cass. soc. 11 févr. 2015, n°13-26.198.

Cass. soc. 5 juin 2012, n°11-10.953.

Cass. soc., 14 févr. 2018, n°16-22.360.

Cass. soc., 11 oct. 2006, n°04-48.314 ; JCP G 2006, IV, 3169.

Cass. soc., 10 oct. 1990, Bull. civ. V, n°442, *les grands arrêts de droit du travail*, 2eed., n°102.

Cass. soc. 3 avr. 2002, n°00-42.583, RJS 2002, n°697.

Cass. soc., 27 juin 2000, n° 98-43.439 ; Bull. civ. V, n° 250.

Cass. soc., 31 mars 2010, n° 07-44.675 ; JCP S 2010, 1333.

Cass. soc., 13 sept. 2017, n° 15-23.045.

Cass. soc., 13 juill. 2010, n° 09-41.528.

Cass. soc., 11 oct. 2006, n° 04-45.719.

Cass. soc., 31 mars 2010, n° 07-44.675 ; JCP S 2010, 1333.

Cass. soc., 1er avr. 2006, Bull. civ. V, n° 127.

Cass. soc. 26 janv. 2005, Bull. civ. V, n° 23 ; RJS 4/05, n° 339.

Cass. soc., 28 mai 2008, n° 07-41.120.

Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 13-21.306 et n°13-22.469 ; JCP S 2015, 1258.

Cass. soc., 18 févr. 2016, n° 14-26.706.

Cass. soc., 29 juin 2017, , n° 15-15.775.

Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-13.865 : JurisData n° 2013-009971.

Cass. soc., 3 juill. 2013, n° 12-19.268 : JurisData n° 2013-013807 ; JCP S 2013, act. 334.

Cass. soc. 28 janv. 2016, n°14-10.308.

Cass. soc. 20 nov. 1974, n°73-40.294, Bull. civ. V, n°555.

Cass. soc. 18 déc. 2002, n°00-44.418, inédit.

Cass. soc. 23 janv. 2007, n°04-48.769.

Cass. soc. 4 mars 1982, n°81-60.936, Bull. civ. V, n°151.

Cass. soc. 20 mars 1985, n° 84-60.560, Bull. civ. V, n°198.

Cass. soc. 21 fév. 1978, n°77-60.682, Bull. civ. V, n°130.

Cass. soc. 16 déc. 1982, n°82-60.346, Bull. civ. V, n°711.

Cass. soc. 22 janv. 2014, n°12-27.478.

Cass. soc. 30 nov. 2010, n°09-42.990, Bull. civ. V, n°276.

Cass. soc. 12 juin 2001, n°00-14.435, Bull. civ. V, n° 221.

Cass. soc., 17 oct. 1989 : Jurispr. soc. UIMM 1990, 524, p. 54.

Cass. soc., 26 janv. 2012, n° 10-12.183 : JurisData n° 2012-001010 .

Cass. soc., 1er mars 1995, n° 91-43.406 : JurisData n° 1995-000909.

Cass. soc., 5 juill. 2000, n° 98-43.481.

Cass. soc. 10 déc. 1997, no 95-42.661 P:RJS 1998. 47, n°62 ; D. 1998. IR 28.

Cass. soc. 20 oct. 2010, n° 08-45.138.,

Cass. soc., 23 avr. 2003 : Dr. soc. 2003, p. 807 ; Dr. ouvrier 2003, p. 439 ; JurisData n° 2003-019055.

Cass. soc., 23 juin 2004, n° 02-45.401

Cass. soc., 14 juin 2006, n° 04-43.769

Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 06-43.143

Cass. soc., 28 nov. 2000, n° 98-45.048

Cass. soc., 23 mars 2005, n° 03-42.412.

Cass. soc., 20 mars 1996, Bull. 1996, V, n° 107 p. 73, n° 93-40.111.

Cass. soc., 21 janv. 2009, n° 07-41.935.

Cass. soc. 28 avr. 1988, n° 87-41.804, Bull. civ. V, n° 257

Cass. soc. 27 mars 2013, n° 11-19.734.

Cass. soc. 23 mai 2017, n° 15-28.753 : JurisData n° 2017-009865.

Cass. soc. 8 oct. 2014, *Société Nouvelle des transports de l'agglomération niçoise (ST2N) c/ M.*

- X. et Pôle emploi PACA* n° 13-13.673, publié au Bulletin, D. 2014. 2056.
- Cass. soc. 19 janv. 2012, n° 10-20.935 ; 8 juill. 2015, n° 14-13.324.
- Cass. soc., 28 novembre 2000, n° 98-45.048.
- Cass. Soc., 23 mars 2005, n° 03-42.412.
- Cass. soc., 11 juill. 1989 : Bull. civ. 1989, V, n° 516 ; JurisData n° 1989-702624 ; RJS 1989, n° 687.
- Cass. soc., 22 oct. 2008, n° 07-43.740: JurisData n° 2008-045657.
- Cass. soc., 4 avr. 1990 : Bull. civ. V, n° 156.
- Cass. soc., 9 mai 2012, n° 10-27.115.
- Cass. soc., 21 janv. 2009, n° 07-41.935, F-D, *Dallod c/ RATP*: JurisData n° 2009-046934.
- Cass. soc., 9 déc. 2003, n° 02-47.579: JurisData n° 2003-021403.
- Cass. soc. 21 juin 2016, n°15-12.809.
- Cass. soc. 12 juill. 2016, n°15-16.337.
- Cass. soc. 21 juin 2016, n°14-29.745., Rev. trav. 2016. p.629.
- Cass. soc. 26 fév. 2002 n° C 98-41.288, arrêt n° 790.
- Cass. soc. 6 janv. 1972, n° 69-14.40, Bull. civ. n°6 ;
- Cass. soc., 10 mars 2009, n°07-44.092.
- Cass. soc., 19 oct. 2011, n°10-16.444 : JurisData n°2011-022292 ; Bull. civ. 2011, V, n°234.
- Cass. soc. 27 févr. 1985, Bull. civ. V, n° 90.
- Cass. soc. 23 nov. 1994, Bull. civ. V, n° 307- Cass. soc. 17 déc. 1987, Bull. civ. V, n° 744.
- Cass. soc. 12 déc. 1985, Bull. civ. V, n° 610, D. 1986.120, note J. Boré.
- Cass. soc. 23 janv. 2001, n° 98-44.843, 98-45.287, 98-45.318, Bull. civ. V, n°19.
- Cass. soc. 2 juin 2004, no 03-45.269, RJS 8-9/2004, no 882.
- Cass. soc. 24 sept. 2008, no 06-46.517.
- Cass. soc. 26 fév. 1991, Bull. civ. V, no 97.
- Cass. soc. 27 sept. 2007, n° 06-43.867, D. 2007. AJ 2538, RJS 12/2007, n°1261.
- Cass. soc. 21 nov. 2000, Bull. civ. V, no 385.
- Cass. soc. 28 juin 2006, n° 05-40.990, RJS 11/2006, n° 1144.
- Cass. soc. 21 nov. 2012, n° 11-19.767.
- Cass. soc. 29 févr. 2012, n°10-16.846.
- Cas. soc. 7 juin 2011, n° 09-43.113.
- Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-18.862, publié au Bulletin ; D. 2014. 2179.
- Cass. soc. 11 avr. 1996, Bull. civ. V, no 152 ; 5 déc. 1996, *ibid.* V, n° 424.
- Cass. soc. 4 juill. 2006, no 04-47.758.
- Cass. soc. 30 nov. 2005, no 04-41.206, Bull. civ. V, no 343.
- Cass. soc. 20 mars 1997, n° 94-41.918 P:RJS 1997. 347, n° 530;CSB 1997. 171, A. 33.
- Cass. soc. 3 nov. 2005, n° 03-46.839 P: D. 2005. IR 2826.
- Cass. soc. 13 juin 2001, n° 99-41.102.
- Cass. soc. 19 oct. 2011, n°09-72.672, D. 2011. 2661.
- Cass. soc. 4 mars 2003, n° 00-46.742.
- Cass. soc. 29 janv. 2008, n° 06-45.279, RJS 5/2008, n° 511.
- Cass. soc. 2 juin 2004, n° 03-45.269, Bull. civ. V, n° 152, RJS 8-9/2004, n° 882.
- Cass. soc. 20 janv. 2004, n° 01-45.598.
- Cass. soc. 4 oct. 2011, n° 10-18.862, Bull. civ. V, n° 220.

Cass. soc. 17 avr. 1991, n° 89-17.993 P: D. 1991. IR 152 ; Dr. soc. 1991. 516, RJS 1991. 314, n° 592. Dr. ouvrier 1992. p. 139.

Cass. soc. 21 juin 2006, n° 05-43.914, D. 2006. 2007. 179.

Cass. soc. 23 fev. 2005, n°04-45.463, Sem soc. Lamy, n°1205, p. 12 ; JCP 2005, II, 10076 ; Rapp. Annuel Cour de cass. 2005, pp. 221, 223.

Cass. soc., 1er juin 2016, n° 14-19.702.

Cass. soc., 29 oct. 2013, n° 12-22.447, Bull. civ. V, n° 252 ; D. 2013. 2584.

Cass. soc., 6 févr. 2013, n° 11-11.740, Bull. civ. V, n° 27 ; D. 2013. 440.

Cass. soc., Cass. soc., 14 février 2007, n° 05-43.696.,

Cass. soc., 3 juillet 2003, n° 01-44.522.

Cass. soc., 30 septembre 2010, n° 08-44.340.

Cass. soc., 16 novembre 2011, n° 10-14.799.

Cass. soc., 27 oct. 2010, n° 09-42.488, inédit

Cass. soc. 29 sept. 2010, n° 09-42.057.

Cass. Soc. 19 janv. 2012, n° 10-20.935.

Cass. soc. 8 juill. 2015, n° 14-13.324.

Cass. soc. 8 juill. 2010, n° 08-45.592.

CE, ass., 1er juill. 1988, n° 66405 : Rec. CE 1988, p. 268.

Cass. soc., 30 juin 1988, n° 84-41.323 : Bull. civ. 1988, V, n° 402.

Cass. soc., 19 juin 1991, n° 87-44.092 ; Bull. civ. 1991, V, n° 307.

Cass. soc., 23 juin 2009, n° 07-45.256.

Cass. soc., 4 juill. 2000, n° 97-44.846 et n° 98-44.959 ; Bull. civ. 2000, V, n° 263 ; JCP G 2000, IV, 2511 ; TPS 2000, comm. 361 ; RJS 2000, n° 1109, 2e esp.

Cass. soc., 5 mai 2010, n° 08-44.895

Cass. soc. 26 févr. 1953, Dr. soc. 1953. 350.

Cass. soc. 15 janv. 2002, Bull. civ. V, n° 13.

Cass. soc. 12 mars 1991, n° 88-42.461, Bull. civ. V, n° 121.

Cass. soc. 29 janv. 1981, n°79-40.583, Bull. civ. V, n° 79.

Cass. soc. 25 juin 1987, Bull. civ. V, n° 423 ; D. 1987. IR 165.

Cass. soc., 11 févr. 2009, n° 06-45.897

Cass. soc., 27 mars 2007, n°05-41.

Cass. soc. 5 mars 2002, no 00-40.717 P: D. 2002. IR 1118 RJS 2002. 411, n°528.

Cas. Soc. 9 avr. 2000: RJS 2000. 438, n°628.

Cass. soc. 3 mai 1990, no 88-41.513 P:RJS 6/1990, n°453.

Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-18.862, publié au Bulletin ; D. 2014. 2179.

Cass. soc. 19 oct. 2011, n°10-16.444.

Cass. soc. 3 mai 2011, n°10-14.104.

Cass. soc. 28 avr. 2011, n°10-30.107.

Cass.soc. 9 mars 2011, n° 09-67.322.

Cass. soc. 6 mars 2007, n° 04-48.348.

Cass. soc. 28 février 2002, Bull. civ. V, n° 81 ; Dr. Soc. 2002, p.445.

Cass. soc. 21 janv. 2009, n° 07-41.935.

Cass. soc., 28 fev. 2002, n°00-41.220, P: D. 2002. IR 1118 RJS 2002. 440, n°582JSL 2002, n° 99-5

Cass. soc., 4 oct. 2011: RJS 2011. 840, n° 949 JCP S 2011. 1533.

Cass. soc. 23 juin 2010: RJS 2010. 700, n° 776 Dr. soc. 2010. 95.

Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-41.607, D. 2011. 840 ; Dr. soc. 2010. 954.

Cass. soc. 12 janv. 2012, n° 10-19.611.

Cass. soc. 25 mars 2020, n° 18-23.682.

Cass. soc. 19 oct. 2011, n° 09-72.672, Bull. civ. V, n° 236.

Cass. soc. 10 déc. 2008, n° 07-41.820, Bull. civ. V, n° 245

Cass. soc. 26 sept. 2001, RJS 12/01, n° 1413.

Cass. soc. 6 mars 2019, n° 17-24.701.

Cass. soc., 12 déc. 2006, n° 05-87.658.

Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-41.638.

Cass. soc., 9 déc. 2009, n° 07-45.521.

Cass. soc., 13 févr. 2013, n°11-25.828.

Cass. soc., 7 févr. 2012, n°10-18.686.

Cass. soc., 24 janv. 2006, n° 03-44.889.

Cass. soc., 26 janv. 2005, n° 02-47.296, n° 262 F - P + B : Bull. civ. V, n° 23.

Cass. soc. 8 mars 2017, n° 15-24.406: RJS 5/2017, n° 328.

Cass. soc., 24 janv. 2006, n° 03-44.889.

Cass. soc., 25 sept. 2012, n° 11-17.987.

Cass. soc., 27 janv. 2010, n° 08-43.985.

Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-43.152, n° 1090 F – P.

Cass. soc., 3 avr. 2013, n° 11-27.054

Cass. soc., 6 avr. 2011, n° 09-71.170.

Cass. soc., 3 avr. 2013, n° 11-27.054.

Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-23.051, n° 331.

Cass. soc., 3 avr. 2013, n° 11-27.054.

Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-23.051.

Cass. soc. 9 oct. 2013, n°12-22.288.

Cass. soc. 6 déc. 2017, n°16-10.885.

Cass. soc. 21 mai 2014, n° 13-16.341.

Cass. soc. 9 déc. 2015, n°14-23.355.

Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07-645.321.

Cass. soc., 19 janv. 2011, n° 09-67.463.

Cass. soc., 6 déc. 2017, n°16-10.885.

Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 12-14.979, inédit.

Cass. soc., 19 janv. 2010, n° 08-44.609, inédit.

Cass. soc. 5 mars 2002, n° 00-41.453, Bull. civ. V, n° 84.

Cass. soc. 5 juin 2011, n° 10-30.465.

Cass. soc. 28 sept. 2011, n° 09-43.374, RJS 12/2011, n° 957.

Cass. soc., 20 juin 2017, n° 05-44.314, NP.

Cass. soc. 3 mars 2015, n° 13-23.521, D. 2015. 633.

Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914 à 05-43.919.

Cass. soc. 6 déc. 2017, n° 16-10.885, inédit.

Cass. soc. 6 juin 2012, n°10-27.694.

Cass. soc. 19 nov. 2014, n°13-17.729.

Cass. soc. 17 oct. 2012, n°11-18.884.

Cass. soc. 17 oct. 2018, n°17-21.689.,

Cass. soc. 17 oct. 2018, n°17-17.526.

Cass. soc. 20 juin 2018, n°16-27.915.

Cass. soc. 12 avr. 2018, n°16-29.072.

Cass. soc. 14 juin 2016, n°14-28.872.

Cass. soc. 24 sept. 2013, n°12-16.670.

Cass. com. 29 avr. 1997, n° 95-20.001, *Ferreira c/ Direction générale des impôts*, AJDA 1997. 977.

Cour d'Appel

CA ANGERS, 14 oct. 2002, Cah. prud'h. n°3, 2003. 38.

CA ANGERS, 4 juill. 2017, RG n°16/02408.

CA PARIS, 5 déc. 2000, n° S00/31265.

CA PARIS, 29 Oct. 2020, RG n° 18/00199.

CA. PARIS, 6 juin 2019, RG n°16/6404.

CA PARIS, 11 oct. 2007, n° 06/02171.

CA PARIS, 18e ch., sect. C, 16 janv. 1997, n° 35342/96.

CA PARIS, 21e ch., sect. A, 10 juill. 1985, n° 37358/84

CA. PARIS, 14e ch. B, 31 mars 2006, n° 05/19203.

CA. PARIS, 27 avr. 2001, n° 99/02640.

CA. PARIS, 19 déc. 1991 : RJS 1992, RG n° 297.

CA PARIS, 26 avr. 2001, n° S99/35411 : RJS 2001, n° 1241.

CA. PARIS, 29 août 2018, n° 16/ 13810.

CA. PARIS, 14 janv. 2005, n°2003/36672.

CA PARIS, 2 mars 2017, RG n°15/08373.

CA. PARIS, 3 juill. 2019, RG n° 17/09473 ;

CA. PARIS 12 sept. 2019, n° 17/03295.

CA. PARIS, 29 juin 2004, RG n°03/37295.

CA PARIS, 20 mars 2008, n° PAR/2008/156, CERIT.

CA PARIS, 26 juin 1997, n° 1996/30458.

CA. PARIS, 4 nov. 2004 : JurisData n°2004-254924.

CA PARIS, 15 mars 2006, n°04/34183.

CA. PARIS, 4 nov. 2004, RG n° 03/30886.

CA PARIS, 14 déc. 1990, RJS 2/1991, n° 177.

CA PARIS, 19 mai 2005, RG n°2003/34817.

CA. PARIS, 6 oct. 1995, Dr. ouvrier 1997. 82.

CA. PARIS, 24 juin 2005, RG n° 04/31598.

CA. PARIS, 3 mai 2018, RG n°14/11548.

CA. PARIS, 3 mai 2017, RG n°15/10522.

CA PARIS, ch. corr., 13 sept. 2005 : JurisData n° 2005-292002.

CA. PARIS, 14 janv. 2005, RG n°2003/36672.

CA. PARIS, 19 fév. 2001, Juris-Data n° 145029.

CA. PARIS, 19 fév. 2002, Juris-Data n° 170538.

CA. PARIS, 27 fév. 2002, Juris-Data n° 169179.

CA VERSAILLES, 5^e ch. 19 mai 2011, n°10/00954, JCP S n°22-23, 31 mai 2011, act. 235.

CA VERSAILLES, 20 juin 2019, RG n°17/1230.

CA VERSAILLES, 19 oct. 1994 : RJS 1995, n° 91.

CA VERSAILLES, 5 juill. 1999, RJS 1999, n° 1075.

CA. VERSAILLES, 21 nov. 2019, n° 17/03799.

CA VERSAILLES, 12 nov. 1996, n° 95/20571.

CA VERSAILLES, 28 mars 2012, n° 10/01432.

CA. VERSAILLES, 30 juin 1993, D. 1993. IR 228.

CA VERSAILLES, 28 mars 1995 : Gaz. Pal. 1996, 1, somm. p. 151.

CA. VERSAILLES, 11e ch., 26 févr. 1996, *SA Cegelec* ; JCL. trav. fasc. 20-10, fév. 2017.

CA VERSAILLES, 19 févr. 2014, n° 10/03498.

CA. VERSAILLES, 23 janv. 2019, RG n°16/03670.

CA VERSAILLES, 4 avr. 2018, RG n° 17/01219.

CA. VERSAILLES, 20 juin 2019, RG n°17/1230.

CA RIOM, 18 juin 2002, RG n°01/00919.,

CA BORDEAUX, 29 juin 2010, RG n° 09/03582.

CA. BORDEAUX, 17 janv. 1997 : JurisData n° 1997-055504.

CA. BORDEAUX, 28 mars 1997.

CA. BORDEAUX, 20 juin 2001, Juris-Data n° 149409.

CA. BESANCON, 13 nov. 2007, RG n° 06/01521.

CA BESANCON, 27 juin 2000, n°1999/01016.

CA. BESANCON, 30 oct. 2007, RG n°06/01617.

CA. BESANCON, 13 janv. 2004, n°2003/01233.

CA. BESANCON, 27 déc. 2016, RG n°15/1974.

CA. AMIENS, 5 juin 2013, RG n°12/02275.

CA. AMIENS, 20 mars 2019, RG n°16/02394.

CA. AMIENS, 9 oct. 2013, RG n°12/04167.

CA. AMIENS, 20 déc. 2018, RG n°16/01448.

CA. AGEN, 24 sept. 2013, RG n° 12/01824.

CA. POITIERS, 26 juin 2013, RG n°11/04918.

CA. POITIERS, 15 janv. 1999, n° 9938.

CA POITIERS, 20 mars 2007, RG n° 06/00010.

CA POITIERS, ch. soc., 9 sept. 2008, n°07/02286.

CA POITIERS, ch. soc., 30 mai 2000, n° 99/2377.

CA POITIERS, ch. soc., 26 mars 1996, n° 1315/95.

CA POITIERS, 31 oct. 2019, n° 18/01279.

CA. POITIERS, 30 janv. 2019, RG n°17/02516.

CA POITIERS, 30 janv. 2019, RG n°17/02516.

CA POITIERS, 30 oct. 2002, *Axa conseil c/ Rousseau*, Revue de jurisprudence sociale, oct. 2002, p. 797, décision du mois n° 1068.

CA. POITIERS 23 janv. 2019, n°17/02488.

CA. DOUAI, 28 févr. 2019, RG n°17/002758.

CA. DOUAI, 29 juin 2007, RG n°06/01427.

CA. DOUAI, 31 mai 2007, RG n°06/01587.

CA. DOUAI, 30 mars 2007, RG n°06/01663.

CA DOUAI, 27 oct. 2006, n° 05/03357.

CA DOUAI, 31 mai 2005, CTS c/ Vendeville, CERIT.

CA DOUAI, 27 oct. 2006, n° DOU/2006/45, CERIT.

CA. DOUAI, 31 janv. 2008, RG no 06/03045.

CA DOUAI, 31 mai 2007, RG n° 06/01435.

CA. DOUAI, 21 déc. 2007, RG n° 07/00288.

CA. DOUAI, 30 sept. 2003, RG n°1999/00210.

CA. DOUAI, 29 mars 2019, RG n° 18/013748.

CA. DOUAI, 30 nov. 2016, RG n°15/981.

CA DOUAI, 30 sept. 2010, n° 08/04036.

CA DOUAI, 30 sept. 2010, n° 08/04036.

CA. DOUAI, 29 mars 2013, RG n°12/01187.

CA. REIMS, 29 juill. 2003, n°2001/00061.

CA. REIMS, 13 févr. 2008, RG n° 07/01202.

CA CHAMBERY, 18 mars 2008, n° 07/01338.

CA CHAMBERY, 29 mars 2007, RG n° 05/02332.

CA CHAMBERY, 27 mai 2021, n°20/00287, JSL n°523, 2 juill. 2021.

CA CHAMBERY, 14 nov. 2019, n° 18/02184.

CA CHAMBERY, 18 mars 2008, n° 07/01338.

CA CHAMBERY, 5 juin 2007, n° 06/01128.

CA CHAMBERY, 26 sept. 2006, n° 04/02825.

CA CHAMBERY, 21 juin 1994, n°1993/01208

CA. CHAMBERY, 30 mai 2017, RG n°16/0176

CA CHAMBERY, 30 oct. 2007, RG n° 07/00405.

CA. GRENOBLE, 3 mai 1999, RJS 8-9/1999, n° 1034.

CA. GRENOBLE, 6 sept. 2018, RG n°16/00435.

CA. GRENOBLE, 12 févr. 2019, RG n°15/04895.

CA. GRENOBLE, 12 févr. 2019, RG n° 15/04895.

CA. GRENOBLE, 12 mars 2019, RG n°16/01957.

CA. GRENOBLE, 25 oct. 2004, RG n° 02/01973 ;

CA GRENOBLE, 30 avr. 2001, ch. soc., *SA Agence générale d'information c/ Roux*, RJS 11/2001, n° 1245.

CA GRENOBLE, 5 juill. 2006, RG n°04/00737.

CA. GRENOBLE, 23 avr. 2007, RG n° 06/00052.

CA. GRENOBLE, 18 juin 2007, RG n° 06/01038.

CA GRENOBLE, 22 oct. 2007, n° 06/02967.

CA GRENOBLE, 10 sept. 2007, n° 06/01547.

CA. GRENOBLE, 3 mars 2004, RG n°2001/04355.

CA GRENOBLE, 30 mai 2007, RG n° 06/01123.

CA GRENOBLE, 25 mars 2014, n° 13/0006.

CA. AIX-EN-PROVENCE, 18 déc. 2001, Dr. soc. 2002. 701.

CA. AIX-EN-PROVENCE, 11 avr. 2001, n° 691/D/2001.

CA. AIX-EN-PROVENCE, 7 oct. 2016, n° 14/15358.

CA AIX-EN-PROVENCE, 8 nov. 1995, RJS 1995, n° 7.

CA. AIX-EN-PROVENCE, 31 janv. 2019, RG n° 17/09837 :

CA. AIX-EN-PROVENCE, 20 avr. 2018, RG n°16/09523.

CA. AIX-EN-PROVENCE, 20 avr. 2018, RG n°16/09523.

CA. AIX-EN-PROVENCE, 1er févr. 2019, RG n°16/21072.

CA. COLMAR, 26 sept. 2006, n°2005/01045.

CA COLMAR, 10 nov. 2008, n° 07/01258.

CA. COLMAR, 15 déc. 2005, RG n°2004/05135.

CA. COLMAR, 15 janv. 2019, RG n°17/04560.

CA COLMAR, 11 juin 2015, Juris-data n° 2015-017056.

CA COLMAR, 11 juin 2015, Juris-data n° 2015-017056.

CA NANCY, 29 avr. 2004, Dr. ouvrier 2004. 528.

CA. NANCY, 7 nov. 2005, RG n°2003/02427.

CA. NANCY, 25 juin 1996, RJS 1996, n° 1182.

CA NANCY, 10 oct. 2007, RG n° 04/02735.

CA. NANCY, 24 sept. 2003, RG n° 01/01304.

CA. NANCY, 10 sept. 2010, RG n° 09/03110.

CA. NANCY, 30 nov. 2007, RG n° 07/00454.

CA. NANCY, 25 oct. 2001, n° 01/00250.

CA. NANCY, 27 févr. 2019, RG n°16/03234.

CA. NANCY, 14 sept. 2007, RG n° 06/02583.

CA. NANCY, 13 nov. 2000, Juris-Data n° 129428.

CA. PAU, 22 oct. 1997 : JurisData n° 1997-850379.

CA PAU, 1re ch., 12 mars 1997, *MAIF c/ Le Faou* : JurisData n° 1997-044344.

CA LYON, 21 oct. 2004, n° 2004/4.

CA LYON, 16 janv. 2009, n° 08/00626.

CA LYON, 16 janv. 2018, n° 16/03753.

CA LYON, 2 avr.2013, n° 12/04752.

CA LYON, 30 janv. 2018, n° 15/07711.

CA LYON, 17 oct. 2017, n° 16/09082.

CA LYON 21 mars 1967, JCP 1968. II. 15475.

CA LYON, 31 janv. 2013, n° 11/06559.

CA. LYON, 28 mai 2014, n° 117/368.

CA LYON 7 mai 2015 n° 15/00684.

CA. LYON, 16 nov. 2018, RG n° 17/00921.

CA LYON, 30 janv. 2018, n° 15/07711.

CA DIJON, 24 sept. 2002, Juris-data n° 2002-190408.

CA DIJON, 26 nov. 1998, n°1997/02735.

CA DIJON, 29 juin 1999, n°1998/01545.

CA. DIJON, 7 févr. 2002, RG n°01/00131.

CA. DIJON, 25 oct. 2018, RG n°16/605.

CA DIJON, 24 sept. 2002, Juris-data n° 2002-190408.

CA TOULOUSE, 12 déc. 1997, n°1996/03838.

CA. TOULOUSE, 9 mars 2018, RG n° 15/05597.

CA. TOULOUSE, 18 janv. 2002, RG n° 2001/01140.

CA. TOULOUSE, 13 oct. 2006, RG n° 05/02486.

CA. TOULOUSE, 5 mai 1995, RG n°1994/02117.

CA TOULOUSE, 21 mars 2013, Juris-data n° 2013-005353.

CA TOULOUSE, 23 mai 2013, n° 11/03253.

CA TOULOUSE, 28 mars 2014, n° 12/03420.

CA TOULOUSE, 29 mai 1998, RG n°1996/03276.

CA. TOULOUSE, 23 août 2007, RG n°05/06507.

CA. TOULOUSE, 24 janv. 2003, RG n°2002/01580.

CA TOULOUSE, 14 févr. 2013, n° 11/01525.

CA TOULOUSE, 14 févr. 2013, n° 11/01525.

CA. TOULOUSE, 18 déc. 2003, RG n° 03/00639.

CA TOULOUSE, 28 sept. 2018, RG n°17/01581.

CA TOULOUSE, 20 déc. 2013, n° 12/01004.

CA TOULOUSE, 4e ch. soc., 30 nov. 2000, n° 1999/4096.

CA. TOULOUSE, 12 févr. 2016, RG n°15/1814.

CA. NIMES, 30 mai 2000, n° 99/00715.

CA. NIMES, 9 sept. 2008, RG n° 08/00495.

CA NIMES, 3 déc. 2013, n° 12/03326.

CA. MONTPELLIER, 19 sept. 2018, n° 15/08771.

CA. MONTPELLIER, 12 sept. 2007, RG n°07/00050.

CA MONTPELLIER, 11 avr. 2013, n° 12/01644.

CA MONTPELLIER, ch. soc., 17 juin 1998, n° 97/1384.

CA. MONTPELLIER, 7 janv. 1998, RG n°1995/01534.

CA. MONTPELLIER, 22 mars 2006, RG n° 05/01563.

CA MONTPELLIER, ch. soc., sect. B, 27 juin 1989, n° 234/87.

CA MONTPELLIER, 8 janv. 2002, RG n° 01/00350.

CA MONTPELLIER, 7 nov. 2007, RG n° 07/001154.

CA. Montpellier, 14 nov. 2007, RG n°07/01588.

CA BASSE-TERRE, soc., 25 sept. 2017, n° 16/00727.

CA METZ, 17 sept. 2007, RG n° 07/645.,

CA METZ, 17 sept. 2007, RG n° 05/00787.

CA METZ, 10 nov. 2003 : JurisData n° 2003-233675.

CA. LIMOGES, 7 févr. 2006, RG n°2005/00837.

CA LIMOGES, 2 nov. 2020, n° 19/00842.

CA TOULOUSE, 20 juin 2007, RG n° 06/04535.

CA. ROUEN, 11 janv. 2018, n° 15/05639.

CA. ROUEN, 2 mars 1999, n° 98/00533.

CA. RENNES, 2 févr. 2018, RG n° 15/08030.

CA RENNES, 19 sept. 2012, Juris-data n° 2012-022892.

CA RENNES, 19 juin 2012, Juris-data n° 2012-021826.

CA RENNES, 26 avr. 2017, n° 15/09685.

CA RENNES, 12 juin 1997, inédit.

CA CAEN, 14 janv. 2021, n° 19/02533.

CA BOURGES, 6 nov. 2020, n° 19/00585.

CA RIOM, 2 avr. 2019, RG n°18/00645.

CA ORLÉANS, 14 juin 2018, RG n°16/01661.

CA ORLEANS, 7 févr. 2017, n° 15/02516.

Prud'Hommes

Cons. prud'h. Châteauroux, 15 mai 1984 : JurisData n° 1984-000806 ; Cah. prud'h. 1984, n° 7, p. 111.

Cons. prud'h. Béthune, 31 oct. 1984 : JCP G 1985, II, 20498, obs. O. Godard.

Cons. prud'h. Vire, 21 déc. 1990, Action Juridique 1991, n° 90, p. 23.

Cons. prud'h. Coutances, 17 mai 2005 *M. Dirninger c/Société Tecnov Donalson*, n° 04/00052.

TGI

PARIS, 13 dec. 2019, n° 0935790257, AJ Pénal 2020 p. 136.

AIX-EN-PROVENCE, réf., 5 avr. 1986 : Jurisp. soc. 1986, 499.

TRIBUNAL CORRECTIONNEL

T. corr. Seine, 27 nov. 1924, Gaz. Pal. 1925. 1. 120.

VII. Sources normatives

France

CONSTITUTION

Constitution du 4 octobre 1958.

ACCORDS

Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, Accord 20 novembre 2009 *sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique*, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/modernisation-fonction-publique-43>

Accord-cadre du 17 mars 1975 *sur l'amélioration des conditions de travail*.

Accord national interprofessionnel (ANI), juillet 2008, *relatif à la mesure et à la prévention du stress au travail*
NOR : ASET0951016M.

Accord national interprofessionnel (ANI), 26 mars 2010 *sur le harcèlement et la violence au travail*, JO, 2010-07-31, n° 175, p. 14192

ANI 1er mars 2004, *relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique*.

ANI 19 juin 2013, *Qualité de vie au travail*, NOR : ASET1351058M.

ANI 19 juin 2013, *Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle*, https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2013/0041/boc_20130041_0000_0011.pdf.

ANI 17 mars 1975, *sur l'amélioration des conditions de travail, étendu par arrêté du 12 janv. 1996*, JO 23 janv. 1996, <http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/datas/files/SSTFP/Accord%20cadre%20interpro%2017%2003%201975%20sur%201%27a%20m%20C3%A9loration%20des%20conditions%20de%20travail%20Modifi%20C3%A9%201984.pdf>.

ANI du 4 juillet 2008 *sur le stress au travail*, <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/accord-harcelement-violence-2010-2.pdf>.

ANI, 15 juillet 2009, *relatif à la mesure et à la prévention du stress au travail* NOR : ASET0951016M.

ANI 26 mars 2010, *sur la violence et le harcèlement au travail, étendu par Arrêté du 23 juillet 2010. portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail*, JO 31 juill. 2010, n°0175, p. 14192.

Accord-cadre signé par la CES, Business Europe [ex-Unice], l'UEAPME et la CEEP contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail - Liaisons sociales Europe, du 4 au 18 mai 2007, n° 175

Accord du 20 novembre 2009 *sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique*, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/archives/home20111012/article1599.html>

Accord du 6 juin 2018 *des personnels des cabinets d'avocats relatif à la prévention des risques psychosociaux*.

Accord du 9 févr. 2005 *sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la répartition pharmaceutique* : Liaisons soc. Quotidien 8 juill. 2005, n°14420.

Accord du 12 juin 2018 de l'hospitalisation privée relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle.

Thales, Accord sur la qualité de vie et le bien-être au travail, 28 mars 2018.

UES Renault Retail Groupe, Accord sur la qualité de vie au travail, 16 juin 2014.

Groupe GDF-Suez, Accord européen relatif à l'amélioration de la qualité de vie au travail, 27 nov. 2014.

MAIF, Accord relatif à la qualité des conditions de vie au travail et à la prévention des RPS, 16 janv. 2014.

Accord du 30 nov. 2018, *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf

Accord du 20 nov. 2009 *sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique – Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat* - <https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/modernisation-fonction-publique-43>

Ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique, Protocole d'accord 22 octobre 2013 *relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique*, https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/protocole_RPS-2013-DGAFP.pdf

Accord 30 novembre 2018, *relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf

Accord cadre du 17 mars 1975 modifié par l'avenant du 16 octobre 1984 *sur l'amélioration des conditions de travail* <http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/datas/files/SSTFP/Accord%20cadre%20interpro%2017%2003%201975%20sur%20l%27am%C3%A9lioration%20des%20conditions%20de%20travail%20Modifi%C3%A9%201984.pdf>.

Accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, NOR : ASET1351058M, https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2013/0041/boc_20130041_0000_0011.pdf.

Accord, 20 novembre 2009 *sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique*, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/archives/home20111012/article1599.html>.

Accords du 22 octobre 2013 *sur les risques psychosociaux* : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/protocole-daccord-relatif-a-la-prevention-des-risques-psychosociaux-dans-la-fonction-publique>.

Protocole d'accord, 8 mars 2013, *relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* qui s'inscrit dans le 4e plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes.

Société Générale, 30 mars 2015 *Accord sur les conditions de vie au travail à la Société générale.*

Cegetel, 1er oct. 2003, *Accord sur les conditions de vie professionnelle à Cegetel*, Liaisons soc. Quotidien, 14 avr. 2004, n° 290.

DECRETS

Décret n°46-2959 du 31 déc. 1946, *relatif à l'application des dispositions du livre IV du code de la sécurité sociale* : JO 1er janv. 1947 ; JCP G 1947, III, 11725 ; D. 1947, 38.

Décret n°47-1430, du 1er août 1947, *portant règlement d'administration publique en ce qui concerne l'institution de comités d'hygiène et de sécurité dans les établissements soumis aux dispositions du titre II du livre II du code du travail*, JO 2 août 1947, p. 7554.

Décret n° 65-382 du 21 mai 1965, *relatif aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes admis au bénéfice de la loi du 21 mars 1928*, JO 22 mai 1965 p. 4187.

Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 *relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique*, JO. 30 mai 1982, p. 1737.

Décret n° 83-160, 3 mars 1983, *pris pour l'application des dispositions des articles L 122-36 et L 122-41 du code du travail. (sous de la loi 82689 du 4 août 82 art. 1)* : JO 5 mars 1983.

Décret n°84-961, du 25 oct. 1984, *relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat*, JO 27 oct. 1984 p. 3361,

Décret n°85-603, 10 juin 1985, *relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale*, JO du 18 juin 1985.

Décret n°85-603, 10 juin 1985, *relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale*, JO 18 juin 1985, p. 6710.

Décret n° 86-83, du 17 janv. 1986, *relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'état pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État*, JO 19 janv., p. 953.

Décret n° 88-145, du 15 fév. 1988, *pris pour l'application de l'article 138 de la loi du 28 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale*, JO 16 fev. 1988, p. 2176.

Décret n°89-677, 18 sept. 1989, *relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux*, JO 9 sept. 1989 p. 11818.

Décret n° 95-680 du 9 mai 1995, *modifiant le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique*, JO n°110 du 11 mai 1995.

Décret n° 97-239 du 12 mars 1997, *modifiant le décret no 85-755 du 19 juillet 1985 relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention au ministère de la défense*, JO n°65 du 18 mars 1997.

Décret n° 2000-542, 16 juin 2000, *modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale*, JO, 20 juin 2000, n°141, p. 9249.

Décret n° 2000-110, 4 fév. 2000, *portant publication de la Charte sociale européenne (révisée) (ensemble une annexe), faite à Strasbourg le 3 mai 1996*, JO 12 fév. 2000, p. 2230.

Décret n°2000-815 du 25 août 2000 *pour la fonction publique de l'Etat ; décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pour la fonction publique territoriale*, JO n°199 du 29 août 2000.

Décret n° 2001-1016 du 5 nov. 2001, *portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail*, JO n°258 du 7 nov. 2001.

Décret n°2002-543 du 18 avril 2002 *relatif à certaines procédures de reconnaissance des maladies professionnelles*, JO 21 avr.

Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 *relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière*, JO du 5 janvier 2002, Texte n° 12.

Décret n° 2008-339 du 14 avril 2008 *modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale*, JO, 16 avril 2008, n°0090.

Décret n° 2011-774, 28 juin 2011 *portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique*, JO 30 juin 2011, texte n° 49, n°0150.

Décret n° 2012-170, 3 février 2012, *modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale*, JO 5 février 2012, n°0031.

Décret n° 2012-170, 3 février 2012, *relatif aux CHSCT de la fonction publique territoriale*, JO 5 févr. 2012, texte n° 6.

Décret n° 2015-161, 11 février 2015, *modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale*, JO 13 février 2015, n°0037.

Décret n° 2015-148, 10 févr. 2015, *portant publication de la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (ensemble une annexe), signée à Istanbulle 11 mai 2011*, JO n°0036 du 12 fév. 2015.

Décret n° 2016-1624, 29 novembre 2016, *relatif à la formation et aux autorisations d'absence des membres représentants du personnel de la fonction publique territoriale des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail*, JO 30 novembre 2016 n° 0278.

Décret n° 2016-1480, 2 nov. 2016, *portant modification du code de justice administrative*, JO 4 nov. 2016 n°0257.

Décret n° 2017-564, 19 avr. 2017, *relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat*, n° 2017-564, JO 20 avr. 2017, n°0093.

Décret n° 2017-97, 26 janv. 2017, *relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit*, JO 28 janv. 2017, n°0024.

Décret n° 2018-101, 16 février 2018, *portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et des litiges sociaux*, JO n°0040 du 17 février 2018.

Décret n° 2019-301, 10 avril 2019, *relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale*, JO 12 avril 2019, n°0087.

Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 *relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique*, JO n°0064 du 15 mars 2020.

CIRCULAIRES

Circulaire CNAMTS/DGR n°82-1329, 2 août 1982, *sur la prise en charge des traumatismes psychologiques au titre du risque professionnel*, Bull. jur. UCANSS 82-36.

Circulaire DRT n° 5-83, 15 mars 1983, *relative à l'application des articles 1er à 5 de la loi du 4 août 1982 concernant les libertés des travailleurs dans l'entreprise*, BO Travail, 21 mai 1983.

Circulaire DRT 91/17 du 10 sept. 1991, *relative au règlement intérieur*, BOMT n° 20.

Circulaire DGTn° 93/15 du 25 mars 1993 *relative à l'application de la loi n° 82.1097 du 23 décembre 1982 et du décret n° 93.449 du 23 mars 1993*. n° 93/15, BOMT n° 93/10 p. 99-125.
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichSarde.do?reprise=true&fastReqId=86107202&idSarde=SARDOBJT000007106404&page=15>

Circulaire DAGEMO/BCG n° 99-01, 5 janvier 1999, *relative aux droits et obligations des fonctionnaires et agents publics de l'administration du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans leurs relations avec les médias*.

Circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002 *prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail*.

Circulaire du 13 février 2006, *relative à l'entrée en vigueur au 31 décembre 2005 des dispositions de la loi n°2004-204 du 9 mars 2004 généralisant la responsabilité pénale des personnes morales*, CRIM 2006 03, BO du Ministère de la Justice n° 101.

Circulaire du 13 février 2006, *relative à l'entrée en vigueur au 31 décembre 2005 des dispositions de la loi n°2004-204 du 9 mars 2004 généralisant la responsabilité pénale des personnes morales* CRIM2006 03E8/13-02-2006, NOR : JUSDO630016Chttp://www.textes.justice.gouv.fr/art_pix/101-CRIM-c.pdf.

Circulaire n° 2007-047, 27 février 2007, *Harcèlement moral au travail*, BOEN, n° 10 8 mars 2007.

Circulaire du 10 mai 2010, *rappel des obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels*, B9n°10, MTSF1013277C, <http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/datas/files/SSTFP/Circ%202010%2005%2018%20Obligations%20adm%20EVR.pdf>

Circulaire 18 mai 2010, *portant rappel des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels*, <http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/datas/files/SSTFP/Circ%202010%2005%2018%20Obligations%20adm%20EVR.pdf>

Circulaire MFPP1122325C9 août 2011, modifiée, *prise pour application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la médecine de prévention dans la fonction publique*.

Circulaire DGT 2012-14, 12 nov. 2012 *relative au harcèlement et à l'application de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel*, NOR : ETST1237228C.

Circulaire CRIM 2012-15/E8, 7 août 2012, *de présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel*, <http://circulaire.legifrance.gouv.fr/index.php?action=afficherCirculaire&hit=1&r=35685>.

Circulaire NOR : RDFB1314079C, 28 mai 2013 *portant rappel des obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels*.

Circulaire NOR : RDFF1315966C, 8 juillet 2013, *relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*.

Circulaire NOR : RDFF1407012C, n° SE1 2014-1, 4 mars 2014 *relative à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique*.

Circulaire NOR : RDFF1411151C, 20 mai 2014 *relative à la mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique de l'État*, https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/2014/C_20140520_0002.pdf.

Circulaire NOR : RDFB1410419C, du 25 juillet 2014 *applicable au sein de la fonction publique territoriale*, https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/2014/C_20140725_0003.pdf.

Circulaire du 10 avril 2015, *relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n°82 - 453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique*, NOR : RDFF1500763C.

Circulaire du 9 mars 2018, n° CPAF1805157C, *relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique*, <http://circulaires.legifrance.gouv.fr/index.php?action=afficherCirculaire&hit=1&r=43173>

Circulaire CRIM/2018-10/H2, du 3 septembre 2018, *de présentation de la loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes*, BOMJ n°2018-09, 28 sept. 2018.

Circulaire du 19 juillet 2018, *relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics dans le cadre des articles 6 à 15 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans la fonction publique*. NOR : CPAF1800656C.

Circulaire 2 nov. 2020, *visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions*, NOR : TFPF2029892C.

ARRÊTÉS

Arrêté du 23 avril 2009, *portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le stress au travail*, NOR : MTST0909479A, JO n°0105 du 6 mai 2009.

Arrêté du 23 juillet 2010 *portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail*, JO n°0175, 31 juillet 2010.

Arrêté interministériel du 6 mars 2018 *relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges sociaux*, NOR : JUSC1724097A, JO n°0056 du 8 mars 2018.

Arrêté du 2 mars 2018 *relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique territoriale*, NOR : JUSC1802894A, JO n°0056, 8 mars 2018.

LOIS

Loi du 19 mai 1874 *relative au travail des enfants et des filles mineures dans l'industrie*, JO du 10 juin 1873.

Loi du 2 novembre 1892 *sur le travail des enfants, des filles et de femmes dans les établissements industriels*.

Loi du 12 juin 1893 *concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels*, JO du 13 juin 189, p.2910.

Loi du 9 avril 1898, *concernant les responsabilités dans les accidents du travail*, JO du 10 avril 1898 p. 2209, Bull. insp. trav., n°2, 1898.

Loi du 25 octobre 1919 *étendant aux maladies d'origine professionnelle la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail*, JO du 27 octobre 1919, p. 11973.

Loi du 1^{er} janvier 1931, *portant modification des articles 2 al. 2 (nomenclature des maladies), et de l'article 5 al. 2 et 3 (certificat médical), et de l'article 10 (commission supérieure des maladies professionnelles) de la loi du 25 octobre 1919*, JO 4 janv. 1931 ; DP 1931, 4, p. 340.

Loi n° 46-2426 du 30 octobre 1946 *sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles*, JO 31 oct. 1946, JCP G 1946, III, 11534.

Loi, n° 46-2294, 19 oct. 1946, *relative au statut général des fonctionnaires*, JO 20 oct. 1946, n°0246, p. 8910.

Loi du 27 décembre 1973 *concernant l'amélioration des conditions de travail*, JO du 30 décembre 1976, p. 14146.

Loi n°73-680 du 13 juillet 1973, *de modification du code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat à durée indéterminée*, JO 18 juill. 1973, p. 7764.

Loi n°76-1106 du 6 décembre 1976, *relative au développement de la prévention des accidents du travail*, JO du 7 déc. 1976 n° 0285.

Loi n°78-1183, du 20 décembre 1978, *complétant les dispositions du code des communes en vue d'instituer des comités d'hygiène et de sécurité*, JO, 22 déc. 1978, p. 4230.

Loi n°78-17 du 6 janvier 1978 *relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés*, art. 44, JO du 7 janv. 1978.

Loi n° 79-587, 11 juillet 1979, *relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public*, JO 12 juill. p. 1711.

Loi n° 80-539, 16 juillet 1980, *relative aux astreintes prononcées en matière administrative et à l'exécution des jugements par les personnes morales de droit public*, JO 17 juill. 1980 p. 1797.

Loi n° 82-915, du 28 octobre 1982, *relative au développement des institutions représentatives du personnel*, JO, 29 oct. p. 3255.

Loi n°82-957, du 13 novembre 1982, *relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail*, JO 14 nov. p. 3413.

Loi n°82-1097, du 23 décembre 1982, *relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*, JO 26 déc. p. 3858.

Loi n° 82-689, du 4 août 1982, *relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise. Loi dite loi Auroux*, JO 6 août 1982 p. 2518.

Loi n° 82-689, du 4 août 1982, *relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, dite loi Auroux*, JO 6 août 1982 p. 2518.

Loi n° 83-634, 13 juillet 1983, *portant droits et obligations des fonctionnaires*, dite loi Le Pors JO du 14 juill. 1983, p. 2174.

Loi n° 84-16, 11 janvier 1984, *portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat*, JO du 12 janv. 1984.

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, JO du 27 janvier 1984.

Loi n° 84-53, 26 janvier 1984, *portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*, JO du 27 janv. 1984.

Loi n°85-677, 5 juillet 1985, *tendant à l'amélioration de la situation des victimes d'accidents de la circulation et à l'accélération des procédures d'indemnisation*, JO 6 juill. 1985.

Loi n° 86-33, 9 janvier 1986, *portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière*, JO du 11 janv. 1986.

Loi n°86-1, du 3 janvier 1986, *relative au droit d'expression des salariés et portant modification du code du travail*, JO 4 janvier 1986 p. 199.

Loi n° 91-1414, du 31 décembre 1991 *modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail*, JO 7 janv. 1992.

Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991, *modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail*, JO n°5 du 7 janvier 1992 p. 319.

Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 *modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail*, JO du 7 janvier 1992, p. 319.

Loi n°92-675 du 17 juillet 1992, *portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail*, JO n°166 du 19 juillet 1992.

Loi n°92-684 du 22 juill. 1992, *portant réforme des dispositions du code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes*, JO n°169 du 23 juill. 1992.

Loi n°92-1179 du 2 novembre 1992, *relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le code du travail et le code de procédure pénale*, JO n°257 du 4 nov. 1992 p. 15255.

Loi n° 92-10 du 4 janvier 1992, *relative aux recours en matière de passation de certains contrats et marchés de fournitures et de travaux*, JO n°5, 7 janv. 1992 p. 327.

Loi n°93-121, du 27 janvier 1993, *portant diverses mesures d'ordre social*, JO n°25 du 30 janvier 1993 p. 1576.

Loi n° 95-125, du 8 février 1995 *relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative*, JO n°0034, 9 fév. 1995 p.2175.

Loi n° 96-1093, du 16 décembre 1996, *relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire*, JO 17 déc. 1996, n°0293.

Loi n°99-174 du 10 mars 1999, *autorisant l'approbation de la charte sociale européenne (révisée)*, JO n°0059 du 11 mars 1999.

Loi n°2000-516, du 15 juin 2000, *renforçant la protection de la présomption d'innocence et les droits des victimes*, JO 16 juin.

Loi n° 2000-597 du 30 juin 2000, *relative au référé devant les juridictions administratives*, JO n°1511erjuill. 2000 p. 9948.

Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 *de modernisation sociale*, JO 18 janvier 2002 p.1008.

Loin° 2003-6 du 3 janvier 2003, *portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques*, JO 4 janv. 2003 p. 255.

Loi n° 2004-204 du 9 mars 2004 *portant adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité*, JO n°59 du 10 mars 2004.

Loi n°2006-396 du 31 mars 2006, *pour l'égalité des chances*, JO n°79 du 2 avril 2006.

Loin° 2007-1598, du 13 novembre 2007, *relative à la lutte contre la corruption*, JO, 14 nov. 2007, n°264, p. 18648.

Loi n° 2007-209, 19 février 2007, *relative à la fonction publique territoriale*, art. 48, JO n°44 du 21 février 2007 p. 3041.

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, *portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations*, JO n°0123 du 28 mai 2008, p. 1008.

Loi n° 2008-596, 25 juin 2008 *portant modernisation du marché du travail* : JO 26 juin 2008, p. 10224.

Loi n° 2008-67, du 21 janvier 2008, *ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail*, JO 22 janv. 2008. p. 1122.

Loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 *portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (dite loi HPST), la mise en œuvre du régime des 35 heures*, JO n°0167 du 22 juillet 2009.

Loi n° 2010-751, 5 juillet 2010, *relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique*, JO n°0154 du 6 juillet 2010 page 12224.

Loi n° 2010-769, du 9 juillet 2010, *relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants*, JO n°0158 du 10 juillet 2010, p. 13955.

Loi n° 2010-751, du 5 juillet 2010, *relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique*, JO n°0154 du 6 juillet 2010 page 12224.

Loi n° 2010-751, du 5 juillet 2010, *relative à la rénovation du dialogue social*, JO 6 juill. 2010, n°0154, p. 12224.

Loi n° 2011-2012, du 29 décembre 2011, *relative au renforcement de la sécurité sanitaire du médicament et des produits de santé*, JO 30 déc. 2011, n°0302, p. 22667.

Loi organique n° 2011-333, du 29 mars 2011, *relative au Défenseur des droits*, JO n°0075 du 30 mars 2011.

Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 *relative à l'organisation de la médecine du travail*, JO 24 juill. 2011, pp. 12 677 à 12 680.

Loi n°2011-525, du 17 mai 2011, *de simplification et d'amélioration du droit*, JO 18 mai 2011, n°0115, p. 8537.

Loi n° 2012-954, du 6 août 2012, *relative au harcèlement sexuel*, JO n°0182 7 août 2012, p. 12921.

Loi n°2013-907, du 11 octobre 2013, *relative à la transparence de la vie publique*, JO 12 oct. 2013, n°0238, p. 16829.

Loi n° 2013-316, du 16 avril 2013, *relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte*, JO 17 avr. 2013, n°0090, p. 6465.

Loin° 2013-1117, du 6 décembre 2013, *relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière*, JO 7 déc. 2013, n° 0284, p. 19941.

Loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 *relative à l'enseignement supérieur et à la recherche*, JO n°0169 du 23 juillet 2013.

Loi n° 2014-873, du 4 août 2014, *pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, JO n°0179 du 5 août 2014.

Loi n° 2014-896 du 15 août 2014, *relative à l'individualisation des peines et renforçant l'efficacité des sanctions pénales*, JO n°0189 du 17 août 2014.

Loi n° 2004-809 du 13 août 2014 relatives aux libertés et responsabilités locales, JO n°190 du 17 août 2004.

Loi n° 2015-994 du 17 août 2015, *relative au dialogue social et à l'emploi*, JO n°0189 du 18 août 2015.

Loi n° 2016-483, du 20 avril 2016, *relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires*, JO n°0094 21 avr. 2016 n°0094.

Loi n° 2016-1691 du 9 déc. 2016 *relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique*, JO, n°0287 du 10 déc. 2016.

Loi n° 2016-1547, du 18 novembre 2016, *de modernisation de la justice du XXIe siècle*, JO 19 nov., n° 0269.

Loi n° 2016-1691, du 9 décembre 2016, *relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique*, JO 10 déc. 2016, n°0287.

Loi, n°2016-1088 du 8 août 2016, *relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*, dite « *Loi El Khomri* », JO n°0184 du 9 août 2016.

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 *relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*, dossier législatif <https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do?idDocument=JORFDOLE000032291025&type=general&legislature=14>.

Loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017, *d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social*, JO n°0217 du 16 sept. 2017.

Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 *relative à l'égalité et à la citoyenneté*, JO n°0024 du 28 janvier 2017.

Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 *ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social*, JO n°0076, 31 mars 2018.

Loi n° 2018-703 du 3 août 2018, *renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes*, JO n°0179 du 5 août 2018.

Loi n° 2018-727 du 10 août 2018, *pour un Etat au service d'une société de confiance*, JO 11 août 2018, n°0184.

Loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 *pour une école de la confiance*, JO n°0174 du 28 juillet 2019.

Loi n° 2019-222, 23 mars 2019 *de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice*, JO n°0071 du 24 mars 2019.

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 *de transformation de la fonction publique*, JO n°0182 du 7 août 2019.

Loi n° 2019-1461, 27 décembre 2019, *relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique*, JO n°0301 du 28 décembre 2019.

Loi n° 2020-936 du 30 juillet 2020 *visant à protéger les victimes de violences conjugales*, JO n°0187 du 31 juillet 2020.

ORDONNANCES

Ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 *instituant des comités d'entreprises*, JO du 23 février 1945.

Ordonnance n° 2001-175, 22 février 2001, *relative à la transposition de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs* : JO 24 févr. 2001, p. 3022 ; JO 7 nov. 2001, p. 17523.

Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, *portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique*, JO, n°0017 du 20 janvier 2017, texte 43.

Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 *portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations*, JO n° 0035 du 11 février 2016.

Ordonnance, n° 2017-53, 20 janvier 2017, *portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique*, JO n°0017 du 20 janv. 2017.

Ordonnance n°2017-1386, du 22 septembre 2017, *portant nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, JO 23 sept. 2017 n°0223.

Ordonnance n°2017-1718, du 20 décembre 2017, *visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social*, JO déc. 2017, n°0297.

Ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021, *relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique*, JO n°0042 du 18 fév. 2021.

Europe

Dir. 76/207/CEE 9 fév.1976 du Conseil, *relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail*, JOCE L 39, 14 févr., p. 40.

Directive. 89/391, 12 juin 1989, *concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail*, JOCE n° L 183 du 29/06/1989 p. 0001 – 0008.

Directive 92/85, 19 oct. 1992, *concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail,(dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE)*, JO L 348 du 28.11.1992, p. 1.

Directive., 93/104/CE, 23 nov.1993, *concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail*,JOCE n° L 307 du 13 dec. 1993, p. 18.

Directive 97/80/CE, 15 déc. 1997 *relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe*, JOCE n° L 014 du 20 janv. 1998 p. 0006 – 0008.

Directive. 2000/78/CE, 27 novembre 2000, *portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail*, JOCE n° L 303, 2 déc. 2000, p. . 0016– 0022.

Directive 2000/43/CE, 29 juin 2000 *relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique*,JOCE L 180, 19 juill., p.0022-0026.

Directive. 2002/73/CE, 23 sept. 2002, *modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la*

formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, JOCE L 269/15 du 5 oct.2002, p. 15–20.

Directive 2004/113/CE, 13 déc. 2004, *mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services*, JOUE L 373, 21 déc., p. 37 ;

Directive.2006/54, 5 juill. 2006, *relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail*, JOUE n°L 204, du 26 juill. 2006, p.23.

Directive 2013/36/UE, du 26 juin 2013 *concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement*, JOUE L 176, 27 juin, p. 338.

Directive. (UE) 2019/1937, 23 oct. 2019 *sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union*, JOUE 26 nov. 2019, p. 17–56.

Règlement. 2062/94 du Conseil, 18 juillet 1994, *instituant une Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail*, JO L 216 du 20 août 1994, p. 0001 – 0008.

Règlement. UE 575/2013, 26 juin 2013 *concernant les exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement*, JOUE L 176, 27 juin, p. 1.

Règlement. UE 596/2014, 16 avr. 2014 *sur les abus de marché*, JOUE L 173, 12 juin, p. 1.

C E, Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, 8 et 9 décembre 1989. <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/chartecomdroitssociauxfondamentaux-fr.pdf>.

COE, Charte sociale européenne, STE n°035, Turin, 18 oct.1961.

Cons. eur., 7 déc. 2000, *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*, 2000/C 364/01, JOUE. 14 dec. 2007, n° C 303. [s.l.]. ISSN 1725-2431.

Cons. eur., 30 mars 2010, *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*, modifiée, 2010/C 83/02, JOUE C 83/389, 30 mars 2010.

TFUE, 25 mars 57, version consolidée, JOUE 9 mai 2008, C115/47. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:88f94461-564b-4b75-aef7-c957de8e339d.0010.01/DOC_3&format=PDF.

Traité de Lisbonne, 13 déc. 2007, portant modification du Traité sur L'union Européenne et du Traité instituant la Communauté Européenne 2007/C 306/01

Traité de Rome, 25 mars 1957, art. 119, repris à l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, 2012/C 326/01, JOUE n° C 326 du 26 oct 2012 p. 0001 – 0390,

Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 21 fév. 2007 intitulée « Améliorer la qualité et la productivité au travail: stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail» [COM(2007) 62 final - Non publié au Journal officiel].

Communication au Conseil et au Parlement. COM [2007], 686, 8 nov. 2007.

ANDERSSON (J.), Le harcèlement au travail, Rapport du Parlement européen, Commission de l'emploi et des affaires sociales, 16 juill. 2001.

Communication de la Commission, *S'adapter aux changements du travail et de la société : une nouvelle stratégie communautaire de santé et de sécurité*, 2002-2006.

Communication de la Commission au Conseil et au Parlement, COM [2007], 686, 8 nov. 2007.

Communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen *transmettant l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail*, COM/2007/0686, Liaisons sociales, Quotidien, 23 avr. 2007, n°14857, p. 1.

Recommandation n° 92/131/CEE du 27 novembre 1991 *sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail*, JOCE n° L 49, 24 févr. 1992, p. 1. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A31992H0131>

Recommandation 13 déc.1984*relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes*JOCE, n°L 331 du 19 déc. 1984, p. 34-35.

Recommandation CM/Rec(2014)7, du Comité des Ministres aux Etats membres, *sur la protection des lanceurs d'alerte*, 30 avr. 2014.

Résolution du 11 juin 1986,*sur la violence contre les femmes* JO C 176 du 14 juill.1986, p. 73.

Résolution du Conseil du 29 mai 1990 *concernant la protection de la dignité de la femme et de l'homme au travail*, JOCE, n°C 157, 27 juin.

Résolution du Parlement du 11 févr. 1994 *sur la désignation d'un conseiller au sein des entreprises*, JOCE, n°C 061, 28 févr.

Déclaration du Conseil du 19 déc. 1991 concernant la mise en œuvre de la recommandation de la Commission sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail, y compris le code de pratique visant à combattre le harcèlement sexuel, -JOCE, no C 27, 4 févr. 1992.

CE, M. Rubenstein, De la dignité de la femme dans le monde du travail. Rapport sur le problème du harcèlement sexuel dans les États membres, oct. 1987.

COE, Charte sociale européenne, STE n°035, https://www.cncdh.fr/sites/default/files/charte_sociale_europeenne_revisee_0.pdf.

Com. CE, Charte sociale européenne, 1990, 21 p. <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/chartecomdroitssociauxfondamentaux-fr.pdf>.

Charte, des droits fondamentaux du 7 décembre 2000 JO C 202, 7.6.2016, p. 389-405, https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf.

Cadre stratégique de l'Union européenne, 5 déc. 2019, *en matière de santé et de sécurité au travail* [en ligne]. Disponible sur <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=fr>

International

OIT, Convention n° 155, *concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail* adoptée, 1981.

OIT, *La justice sociale pour une mondialisation équitable*, Décl. Conf. Intern. Trav., Genève, 10 juin 2008.

OIT, *rapport travailler pour bâtir un avenir meilleur*, 22 janv. 2019, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662440/lang--fr/index.htm

OIT, *Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement*, 21 juin 2019, https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

BIT, Bull. officiel, Genève, vol. LXVIII, 1985, série A, n°2, p. 92.

OIT, *Conditions of Work Digest, Combatting Sexual Harassment at Work*, vol. II, 1/1992, International Labour Office, Geneva.

OIT, convention *relative aux peuples indigènes et tribaux*, n°169.

OIT, convention, *sur la violence et le harcèlement*, C190, 21 juin 2019.

OIT, *La justice sociale pour une mondialisation équitable*, Décl. Conf. Intern. Trav., Genève, 10 juin 2008.

OIT, *convention sur la sécurité et la santé des travailleurs*, C155, 1981 n° 155. https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

OIT, ILO-OSH *Les principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail*. 2001.

ONU, *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, 18 déc. 1979.

ONU, *Rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes*, 11e session, Assemblée générale, doc. officiels, 47e session, suppl. no 38 [A/47/38], New York, 1992, Recommandation générale no 19, p. 1 ; 4e Conférence de l'ONU sur les femmes, Pékin, sept. 2005.

INDEX THÉMATIQUE

A

Accident du travail : p. 46, 50, 56, 71, 108, 381, 399, 400, 401, 402, 404, 408, 409, 412, 413, 415, 417, 420.

Article 40 : p. 156, 470.

Association déclarée d'utilité publique : p. 136, 156, 159, 321, 348, 433, 475, 476, 478.

Action en substitution : p. 478.

Agression sexuelle : p. 311, 397, 468.

B

C

Concours de qualification : p. 453, 463, 468.

Complicité : p. 214, 465, 481, 482.

Circonstances aggravantes : p. 457, 479, 480.

CHSCT : p. 93, 95, 96, 97, 98, 104, 117, 118, 119, 164.

CSE : p. 105, 110, 432.

Commission santé et sécurité au travail : p. 103.

Calomnie : p. 193, 197.

D

Domage : p. 15, 56, 57, 70, 72, 73, 83, 84, 87, 129, 130, 212, 215, 355, 356, 357, 358, 359, 382, 383, 386.

Dommages et intérêts : p. 16, 250, 308, 315, 324, 333, 353, 366, 381, 382, 384, 385, 390, 391, 394, 398, 415, 447, 448, 464, 468, 474, 476, 477, 478.

Démission : p. 11, 136, 234, 238, 239, 240, 242, 243, 285, 291, 301, 331, 423, 424, 426, 427, 428, 456, 483.

DUERP : p. 59, 106, 125, 126, 128, 129.

Désobéissance : p. 178, 179, 183, 184, 190, 191, 192.

Défenseur des droits : p. 28, 34, 136, 137, 141, 144, 153, 219, 281.

Droit d'alerte : p. 148, 163, 164, 165, 169, 170, 171, 172, 175.

Dénonciation : p. 152, 153, 156, 161, 172, 174, 181, 182, 187, 188, 189, 193, 195, 196, 197, 198, 199, 264, 435, 452, 470, 482.

Diffamation : p. 181, 193, 196, 195, 196, 197, 199.

Dol général : p. 288, 290, 291, 473.

Dol spécial : p. 285, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 310, 473.

Dignité : p. 13, 14, 138, 191, 289, 290, 291, 293, 295, 296, 298, 299, 300, 301, 303, 305, 306, 307, 407, 416, 436, 450, 457, 466, 477.

E

Enquête : p. 11, 26, 33, 44, 79, 87, 106, 110, 124, 125, 126, 130, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 151, 166, 171, 194, 317, 323, 330, 347, 403, 470, 471, 487.

Enquête préliminaire : p. 470, 471.

Exception de vérité : p. 195.

F

Faute

- **lourde** : p. 211, 212, 363, 366, 373, 418, 434.

- **pénale** : p. 158, 202, 203, 204, 210, 250, 366, 367, 372, 377, 471.

- **inexcusable** : p. 70, 71, 72, 73, 367, 377, 414, 415, 417, 419.

- **intentionnelle** : p. 287, 289, 290, 366, 367, 368, 414, 417.

- **personnelle** : p. 88, 249, 250, 252, 343, 364, 370, 371, 372, 373, 375, 376, 377, 378, 380, 403, 412, 473.

- **professionnelle** : p. 204, 211, 263.

- **de service** : p. 244, 249, 250, 251, 343, 370, 371, 372, 373, 375, 376, 377, 378.

- **cumul** : p. 370, 375, 377.

- **cumul de responsabilité** : p. 376, 380.

- **présumée** : p. 379, 380, 381.

- **disciplinaire** : p. 68, 179, 202, 203, 204, 205, 210, 211, 224.

- **gravité** : p. 211, 212, 214, 215, 220, 366, 371, 372, 377, 382, 414, 442.

H

Harcèlement

- **institutionnel** : p. 62, 236, 239, 455, 456.

- **entre époux** : p. 456.
- **cyber- harcèlement** :p. 31, 32, 277.
- **managérial** :p. 25, 38, 79, 236, 237, 238, 284, 454.
- **répétition** :p. 32, 179, 268, 269, 270, 271, 275, 276, 277, 278, 281, 289, 291, 292, 304, 308.
- **acte unique** : p. 276, 277, 278, 279, 281, 309.
- **intention** :p. 33, 143, 164, 193, 194, 207, 212, 236, 239, 243, 253, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 320, 339, 366, 367, 371, 426, 434, 460, 464, 465, 469, 473.
- **conséquences** :p. 19, 30, 34, 45, 48, 50, 51, 53, 57, 59, 63, 65, 66, 67, 69, 283, 290, 291, 292, 293, 296, 299, 302, 303, 306, 308, 325, 340, 342, 368, 370, 372, 374, 377, 378, 381, 385, 397, 398, 399, 401, 402, 410, 412, 413, 422, 423, 424, 428, 435, 436, 443, 444, 447, 448.
- **sexiste** : p. 25, 27, 31, 32, 33, 34, 35, 110, 151, 162, 166, 167, 275, 277, 281, 305, 306, 457, 475, 483.

I

- Inaptitude professionnelle** :p. 436, 437.
Intérêt du service :p. 143, 184, 185, 232, 233, 242, 243, 252, 286, 397.

L

- Loyauté** : p. 52, 53, 141, 183, 191, 272, 314, 315, 323, 338, 360, 361.
Licenciement :p. 67, 131, 141, 142, 143, 203, 213, 218, 239, 275, 383, 384, 385, 386, 433, 434, 436, 437.
Lanceur d'alerte :p. 149, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 163.

M

- Maladie professionnelle** :p. 46, 52, 98, 104, 109, 354, 400, 404, 405, 406, 407, 412.
Médecin du travail :p. 100, 108, 110, 115, 116, 168, 270, 406.
Médecin de prévention :p. 101, 109, 124, 347.
Médiation :p. 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 343, 349, 487.

O

- Obligation de sécurité** :p. 44,45, 46, 47, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 58, 63, 64, 65, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 85, 86, 87, 88, 94, 104, 140, 172, 213, 225, 283, 284, 362, 386, 414.
- **Employeur** :p. 46, 47, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 58, 213, 272, 284, 386, 414,
 - **Salarié** :p. 63, 65, 66, 67, 69, 74, 76, 77, 78,362.

- Obéissance (devoir)** :p. 21, 65, 150, 173, 174, 175, 178, 179, 181, 182, 183, 184, 185, 187, 190, 191, 192, 231, 343, 434.

P

- Préventeur** : p. 114, 120.

Préjudice

- **moral** :p.273, 386, 387, 390, 392, 396, 398, 417.
- **présomption** :p. 197, 209, 381, 386, 401, 403, 404, 405, 406, 408, 409, 411, 412, 413, 420, 425, 438, 444, 450, 451, 461, 462, 473.
- **réparation** :p. 29, 46, 51, 52, 53, 55, 56, 57, 59, 67, 73, 76, 84, 273, 359, 374, 382, 386, 387, 389, 396.
- **causalité adéquate** :p. 392, 410, 392.

- Prise d'acte** :p. 424, 425, 426.

- Privilège du préalable** :p. 333, 439, 443, 445.

- Pouvoir d'injonction** :p. 335, 443, 445, 446.

- Pouvoir hiérarchique** : p. 21, 183, 201, 229, 230, 231, 232, 234, 236, 242, 253, 279.

- Pouvoir de direction** :p. 66, 68, 112, 141, 229, 230, 232, 233, 234, 235, 297.

- Preuve** :p. 56, 64, 66, 70, 71, 72, 79, 86, 87, 108, 115, 132, 138, 139, 140, 141, 155, 174, 178, 179, 180, 188, 189, 193, 194, 195, 199, 202, 239, 253, 256, 257, 258, 259, 261, 266, 267, 272, 281, 288, 289, 290, 294, 299, 303, 314, 315, 316, 317,318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 326, 327, 328, 329, 330, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 349, 350, 351, 352, 359, 364, 371, 373, 374, 378, 380, 385, 386, 387, 394, 400, 401, 403, 406, 408, 409, 410, 419, 422, 427, 443, 444, 452, 461, 462, 470, 473.

- Présomption d'innocence** :p. 462, 462.

- Peines** : p. 17, 34, 203, 204, 206, 211, 217, 219, 330, 331, 297, 453, 458, 463, 467, 470, 479, 480, 481, 483.

Peines complémentaires :p. 481.

Pouvoir disciplinaire :p. 66, 73, 145, 200, 201, 202, 205, 209, 211, 212, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 222, 223, 225, 226, 227, 228, 229, 264, 422, 462.

Protection fonctionnelle : p. 151, 166, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 264, 273, 378, 379, 397, 398, 410.

Q

QVT : p. 30,91, 102, 113.

R

Responsabilité

- **sans faute** :p. 51, 56, 76, 85, 88, 90, 370, 373, 374, 381, 392.
- **pour faute** :p. 85, 343, 346, 370, 371, 373, 374, 376, 377, 379, 380, 381, 392.
- **du fait d'autrui** :p. 51, 354, 355, 359, 360, 370.
- **immunité civile** :p. 363, 364, 365, 367.
- **cumul** :p. 89, 250, 370, 375, 376, 380.
- **employeur** :p. 50, 51, 52, 53, 55, 56, 64, 72, 73, 88, 271, 354, 355, 356, 357, 358, 360, 361, 362, 363, 369, 379, 380, 388, 389, 413, 420, 425, 472, 473,
- **personne publique** : p. 80, 83, 84, 85, 86, 88, 89, 90, 251, 343, 346, 369, 370, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 397, 418.

Réparation :p. 88, 104, 239, 246, 254, 258, 266, 273, 279, 353, 354, 363, 369, 373, 375, 376, 377, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 394, 395, 396, 398, 399, 400, 405, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 432, 437, 455, 460, 461, 474, 484, 486, 487.

Résiliation judiciaire (contrat de travail) : p. 424, 427, 428, 429, 430.

Rupture conventionnelle : p. 437, 438.

Recours pour excès de pouvoir :p. 255, 439, 446.

Référé suspension : p. 448.

Référé liberté : p. 439, 449, 450.

Relaxe (pénal) :p. 197, 198, 206, 207, 208, 459, 460, 461, 475.

Récidive :p. 220, 469.

RPS :p. 24, 29, 30, 31, 60, 61, 62, 101, 108, 110, 113, 125, 127, 128, 129, 431.

Retrait (droit) :p. 21, 82, 165, 166, 168, 169, 170, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181.

Réserve (devoir) :p. 150, 153, 154, 182, 184, 185, 186, 187, 188, 189.

S

Syndicats : p. 16, 57, 92, 102, 103, 107, 110, 113, 138, 159, 186, 476, 477, 478.

Suicide :p. 24, 131, 180, 241, 255, 256, 257, 261, 293, 399, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 415, 455.

Stress :p. 20, 21, 24, 25, 30, 81, 168, 233, 235, 239, 431.

Sanction disciplinaire : p. 92, 136, 140, 142, 143, 172, 175, 177, 185, 189, 190, 192, 201, 202, 204, 205, 206, 208, 209, 210, 211, 215, 217, 218, 219, 220, 221, 224, 226, 228, 241, 242, 243, 286, 357, 396, 423, 441, 442.

Sanction disciplinaire déguisée : p. 241, 242, 243, 442.

Salarié protégé :p. 218, 437.

T

Testing :p. 337, 338.

Télétravail : p.430, 431.

V

Violence :p. 12, 13, 14, 15, 16, 17, 24, 25, 26, 28, 30, 31, 32, 34, 35, 45, 49, 81, 82, 100, 101, 110, 113, 136, 139, 148, 151, 166, 167, 171, 197, 239, 248, 255, 258, 260, 261, 270, 277, 292, 295, 305, 306, 323, 336, 348, 371, 400, 402, 426, 438, 459, 466, 467, 468, 471, 478, 480.

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS	4
RESUME.....	5
LISTE DES PRINCIPALES ABREVIATIONS	7
SOMMAIRE.....	9
INTRODUCTION.....	10
§I. Genèse de la notion	11
A. Origines générales, externes et internes de la notion de harcèlement	11
B. L'évolution des modes de management.....	19
§II. Ce que n'est pas le harcèlement.....	25
§III. Ce qu'est le harcèlement	33
A. Les grandes formes de harcèlement règlementées	33
B. La notion de harcèlement au travail.....	39
Partie 1. L'insuffisance des outils extrajudiciaires dans la prévention et la lutte contre le harcèlement au travail.....	49
<i>Titre 1. L'obligation de sécurité et prévention du harcèlement au travail</i>	<i>50</i>
Chapitre 1. Obligation de sécurité de l'employeur en cas de harcèlement, un enjeu majeur au sein de la sphère professionnelle	51
Section 1. Une obligation de sécurité garante de la santé au travail	52
§I. L'obligation de sécurité de l'employeur comme garantie première de la santé du travailleur	52
A. D'une source supranationale à une obligation légale	52
a. Les sources supranationales et internes de l'obligation de sécurité	52
b. Une obligation façonnée par les juges.....	56
B. Le sens de l'obligation de sécurité de l'employeur : de la réparation à la prévention de risques pluraux.	61
a. D'une logique ex-post du risque	62
b. A une logique ex-ante du risqué	64
§II. Le salarié acteur de la prévention au travail.....	70
A. Une obligation secondaire.....	70
a. Une obligation proche de celle de l'employeur mais distincte	71
b. Le salarié débiteur d'une obligation accessoire à celle de l'employeur	72
B. L'obligation de sécurité du salarié : une obligation conditionnée.....	73
a. Une obligation avant tout synonyme de devoir de prudence	73
b. Une obligation génératrice de conséquences pour le salarié	74

Section 2. L'évolution jurisprudentielle de l'obligation de sécurité de l'employeur en demi-teinte	77
§I. Une obligation de sécurité tempérée par le juge judiciaire	77
A. La consécration d'une obligation de sécurité de résultat par le juge judiciaire.....	78
a. La genèse de l'obligation de sécurité en droit du travail	78
b. Le façonnage de la notion d'obligation de sécurité par le juge judiciaire.....	80
B. Le passage à une obligation de moyen renforcé en question	85
a. Un assouplissement progressif de la notion	85
b. Une évolution jurisprudentielle appliquée à des cas de harcèlement au travail	88
§II. L'obligation de sécurité dans la fonction publique consacrée par le droit souple mais absente des prétoires.....	91
A. Une obligation également applicable au sein de la sphère publique.....	91
a. Une obligation de sécurité aux origines multiples	91
b. Le chef de service, autorité détentrice de l'obligation de sécurité en droit de la fonction publique	94
B. Un fondement juridique inusité par le juge administratif.....	96
a. Une responsabilité de l'administration traditionnellement fondée sur la faute.....	97
b. Des évolutions jurisprudentielles timides mais louables.....	100
Chapitre 2. Acteurs et outils de prévention et de lutte contre le harcèlement au travail	104
Section 1. Une prise en charge interne du harcèlement incertaine.....	105
§I. Les acteurs mobilisés	106
A. Leur multiplicité.....	107
a. La genèse des institutions représentatives du personnel dans la lutte contre le harcèlement au travail.	107
b. L'hétérogénéité des acteurs de la santé au travail.....	109
B. Des compétences et des moyens insuffisants	119
a. Le CHSCT un acteur de premier plan	119
b. Le rôle de la médecine préventive et des syndicats en matière de risques psychosociaux	124
§II. Des institutions en quête de sens ?	129
A. Un rattachement hiérarchique pesant	129
a. Des instances représentatives comme contrepoids au pouvoir hiérarchique	129
b. Le pouvoir limité du médecin du travail	133
B. Les incertitudes générées par la Loi Dussop et les ordonnances Macron.....	135
a. La refonte du CHSCT source d'interrogations	135

b. La commission santé et sécurité au travail, et les représentants de proximité nouveaux organes délégués à la santé et la sécurité	137
Section 2. Des outils préventifs inadaptés ou inusités	141
§I. Une démarche préventive à disposition de l'employeur.....	141
A. L'identification et le nécessaire diagnostic du risque de harcèlement	141
a. L'échelle de prévention au sein du collectif travail	141
b. La nécessaire identification des risques présents au sein de la sphère travail	143
B. Un travail d'analyse et de proposition.....	145
a. Une exploitation adaptée des données recueillies	146
b. La formalisation de la démarche : PPR et DUERP	147
§II. Médiation et pouvoir d'enquête à l'épreuve du harcèlement	152
A. L'impossible conciliation des acteurs du harcèlement : la médiation.....	152
a. Une procédure inadaptée au harcèlement moral présent au sein de l'entreprise	152
b. Une procédure également inadaptée en droit de la fonction publique	156
B. L'enquête entre partialité et simple faculté	160
a. Entre absence de réglementation et nécessité du recours à l'enquête.	161
b. Des mesures conservatoires préventives	167
<i>Titre 2. Une dénonciation et un pouvoir de sanction du harcèlement imparfaits.....</i>	171
Chapitre 1. Entre muselage administratif et risques pénaux	172
Section 1. Un droit à dénonciation du harcèlement.....	173
§I. Des textes protecteurs de la victime et du témoin.....	173
A. Une victime et un témoin théoriquement protégés	174
a. Une protection consacrée par les textes	174
b. Une protection précisée par la jurisprudence	178
B. L'institutionnalisation du lanceur d'alerte.....	179
a. Des origines du lanceur d'alerte	180
b. Un statut et un régime perfectible	185
§II. Les faiblesses des procédures facilitatrices de la dénonciation	191
A. Le droit d'alerte au sein de l'entreprise et de l'administration publique	191
a. Les fondements du droit d'alerte en cas de harcèlement	191
b. Du droit d'alerte au devoir d'alerte	199
B. Le droit de retrait confronté au harcèlement.....	202
a. Un droit complexe affirmé et encadré	202
b. Un droit complexe à exercer.....	205

Section 2. La parole de la victime bridée	212
§I. L'obligation de réserve et le devoir d'obéissance du fonctionnaire.....	212
A. Des devoirs et des obligations comme contrepartie au statut du fonctionnaire.....	212
a. Le devoir d'obéissance consubstantiellement liés au principe hiérarchique ...	213
b. Le devoir de réserve un muselage supplémentaire de la parole du fonctionnaire	216
B. Des devoirs à l'épreuve du harcèlement : entre droit à dénonciation et devoir de désobéir	219
a. La portée du devoir de réserve en cas de harcèlement au travail	219
b. Les limites au devoir d'obéissance : le devoir de désobéir	222
§II. Le risque de requalification pénale.....	225
A. Le risque diffamatoire neutralisé	225
a. Les conditions légales du délit de diffamation.	226
b. La « neutralisation » du délit diffamatoire, en cas de harcèlement.....	228
B. La dénonciation calomnieuse affirmée	230
a. Le risque de calomnie pesant sur le dénonciateur	230
b. La dénonciation calomnieuse confirmée par le juge pénal en cas de harcèlement	232
Chapitre 2. Un pouvoir disciplinaire souffrant d'un manque d'efficacité	235
Section 1. Le pouvoir disciplinaire en question	236
§I. Le harcèlement en tant que faute	236
A. Le harcèlement : une faute disciplinaire	236
a. Le harcèlement une faute disciplinaire définie par les textes	237
b. L'influence de l'autorité de la chose jugée au pénal sur les sanctions disciplinaires en cas de harcèlement	241
B. Le harcèlement une faute professionnelle.....	246
a. La faute disciplinaire une faute de nature professionnelle.....	246
b. La gravité de la faute appréciée par le juge	247
§II. Obligation ou simple faculté de sanctionner l'auteur de tels agissements ?	253
A. Un pouvoir de sanction encadré.....	253
a. Un pouvoir disciplinaire limité	253
b. Un pouvoir disciplinaire surveillé	257
B. Un pouvoir de sanction inadapté en cas de harcèlement.....	262
a. Le pouvoir disciplinaires en cas de harcèlement.....	262
b. Obligation ou simple faculté de sanctionner	265

Section 2. Des mesures correctrices internes souvent inefficaces et inefficentes.....	268
§I. L'omnipotence du pouvoir hiérarchique	269
A. Le pouvoir de direction omniprésent et déviant.....	269
a. Le pouvoir de direction au cœur du processus harcelant.....	269
b. Les frontières du pouvoir de direction et du harcèlement	274
B. Harcèlement managérial, institutionnel et sanctions disciplinaires déguisées.....	276
a. Du harcèlement managérial au harcèlement institutionnel.....	276
b. La particularité de la sanction disciplinaire déguisée	282
§II. La protection fonctionnelle, un outil à l'efficacité limitée.....	285
A. Une mise en œuvre conditionnée	286
a. Le cadre évolutif de la protection fonctionnelle	287
b. L'octroi de la protection fonctionnelle conditionné.....	292
B. L'effectivité relative de la protection fonctionnelle en présence de harcèlement	296
a. Une mise en œuvre aléatoire.....	297
b. Une jurisprudence administrative fluctuante	303
Partie 2. L'inévitable recours au juge comme rempart au harcèlement au travail	312
<i>Titre 1. La difficile preuve du phénomène de harcèlement</i>	<i>314</i>
Chapitre 1. La multiplicité des éléments de caractérisation	315
Section 1. Les caractéristiques des agissements constitutifs de harcèlement.....	316
§I. Une appréciation variée du phénomène de répétition	316
A. Une répétition ancrée dans la caractérisation du harcèlement moral	316
a. Un critère inhérent à l'acte	317
b. Nature et temporalité des faits.....	320
B. Une caractérisation du harcèlement sexuel bicéphale	323
a. Le harcèlement sexuel comme acte répété.....	325
b. L'acte unique consacré en cas de harcèlement sexuel assimilé	329
§II. Des paramètres psychologiques fluctuants.....	333
A. Une intention indifférente et controversée en droit du travail et en droit administratif. 333	
a. L'ambivalence de l'intention endroit social	333
b. Une intention controversée devant le juge administratif	339
B. L'intention comme condition de l'incrimination pénale	341
a. L'élément moral au sein du harcèlement moral.....	342
b. L'intention en présence de harcèlement sexuel	344
Section 2. Des conséquences multifactorielles.....	346

§I. Des conséquences en cascade en cas de harcèlement moral	347
A. La condition de dégradation des conditions de travail	347
a. Entre dégradation objective et dégradation subjective	347
b. La dégradation des conditions de travail comme moyen de circonscription du phénomène	349
B. Des atteintes plurielles	350
a. Des atteintes cumulatives : l'atteinte aux droits et à la dignité	351
b. Les atteintes alternatives	355
§II. Des conséquences davantage ciblées en présence de harcèlement sexuel.....	359
A. Les conséquences du harcèlement stricto sensu	359
a. Des propos ou comportements à connotation sexuelle	359
b. Une atteinte à la dignité, par des actes dégradants ou humiliants	363
B. Les conséquences du harcèlement sexuel assimilé.....	366
a. La notion de « pression grave »	366
b. La nature de l'acte incriminé : un acte de nature sexuelle	368
Chapitre 2. La tentative d'objectivation des juges	371
Section 1. Un mode probatoire façonné par les juridictions judiciaires.....	371
§I. Un mode de preuve juridiquement influencé	371
A. L'influence européenne sur le mécanisme de charge de la preuve	371
a. Les principes issus du droit européen, sources d'un régime dérogatoire au droit de la preuve en droit interne	372
b. Le régime probatoire européen portant sur l'acte discriminant appliqué au harcèlement	374
B. Une preuve affinée en droit interne	376
a. Des adaptations législatives nécessaires	377
b. Les apports du juge judiciaire dans le dispositif probatoire	380
§II. L'analyse des preuves par le juge judiciaire : entre préservation des intérêts de la victime et instabilités jurisprudentielles.	383
A. L'office du juge judiciaire dans l'appréciation de la preuve : l'instabilité jurisprudentielle.....	384
a. « [d]es éléments de faits » laissés à l'appréciation des juges du fond	384
b. « [d]es éléments de faits » redonnés aux juges du fond	386
B. La méthode dictée par la Chambre sociale	387
a. La méthode de qualification dessinée par la Chambre sociale	387
b. Un régime probatoire distinct devant la chambre criminelle	391
Section 2. L'alignement du juge administratif sur le juge judiciaire.....	392

§I. Une évolution jurisprudentielle longue et poussive.....	393
A. Genèse du mode probatoire en droit administratif.....	394
a. La preuve à l'épreuve du privilège du préalable dans un système inquisitoire.....	394
b. Incertitudes autour de la liberté et de la loyauté de la preuve devant le juge administratif.....	397
B. Le tournant jurisprudentiel dans l'administration de la preuve devant le juge administratif.....	400
a. La preuve dans le domaine de la discrimination, première prise de conscience par le juge administratif.....	400
b. Des avancées jurisprudentielles certaines devant le juge administratif.....	402
§II. Des évolutions en demi-teinte.....	407
A. La méthode fournie par le juge administratif.....	407
a. La présomption de harcèlement.....	408
b. L'intime conviction du juge administratif.....	410
B. Les limites de la méthode.....	411
a. Un régime probatoire en demi-teinte.....	411
b. Pas de renversement de la charge de la preuve.....	413
<i>Titre 2. Une réparation insatisfaisante et des sanctions sous dimensionnées.....</i>	<i>418</i>
Chapitre 1. Une réparation inégale des préjudices causés par le harcèlement.....	419
Section 1. La responsabilité de l'auteur du harcèlement.....	420
§I. La recherche d'un fondement par le juge social.....	420
A. La consécration de la responsabilité de l'employeur.....	420
a. Le fondement délictuel de la responsabilité de l'employeur du fait de ses salariés.....	422
b. Le fondement contractuel de la responsabilité personnelle de l'employeur du fait de ses salariés.....	425
B. Le régime de responsabilité du salarié auteur d'agissements de harcèlement.....	429
a. De l'immunité civile du salarié à la responsabilité conditionnée.....	429
b. Le devenir de l'immunité civile du salarié.....	435
§II. Entre exonération et partage de responsabilité devant le juge administratif.....	437
A. Un engagement de responsabilité traditionnellement fondé sur la faute ou l'absence de faute.....	438
a. La traditionnelle dichotomie du régime de la responsabilité.....	438
b. Du cumul de faute au cumul de responsabilité.....	444
B. Les particularismes dans l'engagement de la responsabilité de l'administration en cas de harcèlement.....	446
a. D'une responsabilité pour faute prouvée.....	446

b. A un régime de responsabilité pour faute présumée ?	450
Section 2. Des dommages et intérêts souvent sous évalués	451
§I. Un <i>quantum</i> inégalement apprécié devant le juge judiciaire et le juge administratif	452
A. L'exception du harcèlement dans le processus indemnitaire devant le juge judiciaire....	452
a. Les fondements de la réparation devant le juge judiciaire : entre forfaitisation et barémisation des préjudices	452
b. La réparation du préjudice de harcèlement devant le juge social	461
B. Le juge administratif comme garant du denier public.....	466
a. Les principes généraux du droit à réparation devant le juge administratif.....	466
b. Le « prix » du harcèlement devant le juge administratif.....	471
§II. La reconnaissance de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail à l'épreuve du harcèlement	477
A. La lente reconnaissance du harcèlement comme accident du travail ou maladie professionnelle	477
a. La notion d'accident de travail et de maladie professionnelle devant le juge judiciaire et administratif	478
b. Le cas particulier du geste suicidaire	487
B. Le dédommagement de l'accident ou de la maladie professionnelle d'inégale appréciation	494
a. D'une forfaitisation à une réparation plus complète devant le juge judiciaire	494
b. D'une réparation proportionnée des préjudices à une supposée réparation intégrale devant le juge administrative.....	500
Chapitre 2. Des sanctions judiciaires à l'efficacité limitée.....	507
Section 1. Des condamnations judiciaires à géométrie variable	508
§I. L'appréciation par le juge judiciaire de la rupture du lien de travail.....	508
A. La rupture du lien de travail à l'initiative du salarié en lien avec des agissements de harcèlement	509
a. La prise d'acte et la démission dans un contexte de harcèlement.....	509
b. La résiliation judiciaire du contrat de travail	513
B. La rupture du lien de travail à l'initiative de l'employeur dans un contexte de harcèlement : la remise en cause potentielle du licenciement	519
a. Les textes protecteurs du salarié confronté au licenciement pour motif personnel	519
b. Le licenciement apprécié à la lumière des textes prohibant le harcèlement au travail	522
§II. La voie de l'annulation et de l'urgence devant le juge administratif	527
A. Le recours pour excès de pouvoir comme outil de condamnation dans le cadre d'un harcèlement	528

a. Le recours pour excès de pouvoir, dispositions générales du « procès fait à un acte »	528
b. La particularité du privilège du préalable dans le contentieux de l'annulation et le pouvoir d'injonction du juge	533
B. Le référé, ou la voie du traitement en urgence des effets du harcèlement	537
a. Le référé suspension, ou la possibilité de contrecarrer en urgence les conséquences néfastes d'une décision exécutoire de plein droit	537
b. La consécration du référé liberté en présence de harcèlement	539
Section 2. La voie pénale comme ultime bastion de la répression du harcèlement	543
§I. Le choix de la voie pénale : entre insécurité juridique et exemplarité des peines prononcées	544
A. Le choix de la voie pénale par la victime de harcèlement : un choix risqué ?	544
a. Les forces du recours au juge pénal en cas de harcèlement au travail : la consécration du harcèlement institutionnel	545
b. Les faiblesses inhérentes à la voie pénale	548
B. Le concours de qualifications envisageable devant le juge pénal et ses limites	555
a. Le concours de qualifications : un risque supplémentaire en droit pénal pour la victime de harcèlement	556
b. Les concours de qualifications en cas de harcèlement moral et de harcèlement sexuel	559
§II. L'entrée en condamnation : le pragmatisme des juges pénaux	564
A. Des poursuites conditionnées	564
a. L'enquête préliminaire comme outil de recherche de la preuve et les marges de manœuvre du Parquet	564
b. La mise en mouvement de l'action publique par la victime elle-même ou par un tiers	569
B. Des condamnations exemplaires devant le juge pénal	574
a. Les condamnations prononcées et les éventuelles circonstances aggravantes	574
b. Des peines complémentaires envisagées, une tentative de harcèlement oubliée, mais une complicité affirmée	577
CONCLUSION	583
BIBLIOGRAPHIE	588
INDEX THÉMATIQUE	802
TABLE DES MATIÈRES	805