

<https://www.observatoire-collectivites.org/spip.php?article980>

Harcèlement moral ou dénonciation calomnieuse ?

- Jurisprudence -

Date de mise en ligne : mardi 1er septembre 2009

Copyright © Observatoire Smacl des risques de la vie territoriale &
associative - Tous droits réservés

Un directeur général déchargé de fonction à la suite d'une pétition d'agents dénonçant un climat de harcèlement moral peut-il porter plainte pour dénonciation calomnieuse ?

Les agents d'une collectivité adressent une pétition au maire dénonçant un « climat de harcèlement moral et psychologique instauré par la directrice générale des services ». Le maire met fin au détachement de la directrice qui porte alors plainte contre X pour dénonciation calomnieuse.

Le juge d'instruction rend une ordonnance de non lieu que confirme la chambre de l'instruction de la cour d'appel de Nîmes dans un arrêt en date du 15 janvier 2009 dès lors que :

– « *sauf à dénier leur sens au mot, a été dénoncée à l'autorité municipale exclusivement une ambiance et non un harcèlement moral stricto sensu* » ;

– « *l'instauration, par un comportement mal adapté, d'une mauvaise ambiance, ne peut constituer un fait de nature à entraîner des sanctions judiciaires administratives ou disciplinaires* ».

Et la juridiction d'instruction d'en conclure que toutes les conditions légales constitutives de la dénonciation calomnieuse, telles que spécifiées à l'article 226-10 du code pénal, ne sont pas réunies.

Le pourvoi de la directrice générale est déclaré irrecevable par la Cour de cassation [1] dès lors, qu'en l'absence de recours du ministère public, les griefs qui peuvent être invoqués par une partie civile à l'appui de son pourvoi contre un arrêt de non lieu sont limités aux seuls cas prévus par l'article 575 du code de procédure pénale.

Post-scriptum :

Le délit de dénonciation calomnieuse suppose que les faits dénoncés soient non seulement inexacts, mais soient également susceptibles d'entraîner une sanction administrative, judiciaire ou disciplinaire. En l'espèce la juridiction d'instruction estime que les agents se sont contentés de dénoncer une ambiance et non un harcèlement moral stricto sensu. Or, poursuit-elle, « l'instauration, par un comportement mal adapté, d'une mauvaise ambiance, ne peut constituer un fait de nature à entraîner des sanctions judiciaires administratives ou disciplinaires ».

Pourtant l'instauration d'une mauvaise ambiance peut très bien être invoquée par le maire pour motiver une perte de confiance justifiant une fin de détachement sur emploi fonctionnel. C'est d'ailleurs ce qui s'est produit en l'espèce. Il aurait été intéressant de connaître la position de la Cour de cassation sur ce point [2]. La fin de détachement sur emploi fonctionnel n'est en effet pas une sanction disciplinaire stricto sensu. La Cour de cassation, si le moyen avait été déclaré recevable, aurait-elle confirmé le non-lieu au nom du principe de l'interprétation stricte de la loi pénale ? Si tel était le cas, cela signifierait que des agents mal-intentionnés pourraient, sans crainte de poursuites pour dénonciation calomnieuse, dénoncer au maire des faits inexacts non susceptibles en eux-mêmes de sanctions disciplinaires, mais de nature à provoquer une fin de détachement sur emploi fonctionnel.

Texte de référence

– [Article 226-10 du code pénal](#)

[1] Cour de cassation, chambre criminelle, 1 septembre 2009, NÂ° 09-80874

[2] Le pourvoi a été déclaré irrecevable pour des raisons procédurales.