

<https://www.observatoire-collectivites.org/spip.php?article232>

Personnel harcelé, révocation du directeur justifiée

- Jurisprudence -



Publication date: mercredi 26 janvier 2005

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

A la faveur d'un audit, un maire découvre que le directeur de l'école de musique emploie des moyens peu ordinaires pour faire respecter l'ordre dans son établissement. Révoqué, ce dernier se défend en critiquant la manière dont l'enquête a été menée.

Un audit mené au sein d'une école de musique municipale, confortée par une enquête interne initiée par la collectivité, révèle des méthodes de management peu orthodoxe de son directeur : climat de tension exacerbé, défiance généralisée, propos insidieux, remises en cause des compétences professionnelles des professeurs, élèves injuriés ... le tout se soldant par la dépression de deux professeurs, le départ d'un troisième et l'isolement de l'école de musique.

Considérant que ces faits sont constitutifs de harcèlement moral, le maire, approuvé par le conseil de discipline, révoque le cadre territorial. Ce dernier conteste cette sanction disciplinaire considérant qu'il s'agit d'un détournement de pouvoirs destiné à l'écartier en raison de critiques qu'il a adressées à la municipalité. A l'appui de son recours il soutient d'une part que la collectivité ne pouvait valablement se fonder sur un audit effectué par des personnels non assermentés, et d'autre part qu'aucun incident n'a été signalé au cours de ses 18 années de direction.

Après avoir rappelé les dispositions de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 (insérées par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002) selon lesquelles sont passibles d'une sanction disciplinaire les agents ayant commis des faits de harcèlement moral, le tribunal administratif donne raison au maire : la circonstance que l'audit n'ait pas été effectué par un personnel assermenté "ne fait pas obstacle à ce que ce rapport, qui constitue une des pièces du dossier, soit retenu à titre d'élément d'information dès lors que M.G. a pu en prendre connaissance et présenter ses observations. Quant à l'argument tiré de l'absence de signalement d'incident, il est objecté que la notation de l'intéressé au cours des années précédentes fait état "de lacunes en matière d'organisation et de management des équipes".

Et le tribunal d'en conclure que "le climat de suspicion et de crainte ainsi entretenu est à l'origine de l'isolement de l'école de musique" et que "ces faits, contraires à la moralité requise d'un chef de service, et qui ont porté atteinte à la dignité des agents placés sous son autorité, sont constitutifs de harcèlement moral.

PS:

- La révocation d'un fonctionnaire pour harcèlement moral peut valablement prendre appui sur un audit interne, dès lors que l'agent a pu prendre connaissance du rapport et présenter ses observations.
- Les observations motivant la notation des agents peuvent servir d'éléments d'appréciation pour justifier, a posteriori, une mesure de révocation.