

<https://www.observatoire-collectivites.org/spip.php?article8170>

Harcèlement : les conseils de Me LANDOT

- Actualité -



Publication date: jeudi 26 septembre 2019

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

La procédure à suivre pour les victimes de harcèlement peut ressembler parfois au parcours du combattant. Pour la collectivité employeur, il n'est également pas aisé de savoir quelle attitude adopter. Me Eric LANDOT, du Cabinet LANDOT et associés, a accepté de nous faire part de ses conseils.

Quel est le premier réflexe pour un agent qui s'estime harcelé ? Les syndicats professionnels sont-ils des interlocuteurs recommandés ?

Me LANDOT :

Le premier réflexe doit être de se protéger : et donc de ne pas craquer ni de s'enfermer dans le piège consistant à transformer la riposte, légitime, au harcèlement, en combat trop structurant dans la vie du harcelé. On peut voir des personnes harcelées qui sombrent, ou qui se battent, mais d'une manière si polarisée qu'elles finissent par donner des arguments à ceux qui les dénigrent en les présentant comme paranoïaques. Donc ne pas craquer, faire du sport, voir un psy et rester calme.

Le second réflexe doit être de s'informer, de s'entourer de conseils opérationnels. Les syndicats professionnels peuvent être de bons interlocuteurs, qui sont complémentaires et non concurrents de l'avocat.

Quelle procédure conseillerez-vous à une victime afin qu'elle protège au mieux ses intérêts ?

Me LANDOT :

Nous intervenons le plus souvent auprès des collectivités.

Lorsque nous conseillons les administrations, et donc l'employeur, il n'est pas rare que nous intervenions alors que la hiérarchie a déjà pris position pour le supposé harceleur (que l'on croit diffamé) ou pour le harcelé (c'est plus rare !). Et parfois on découvre, mais trop tard vis-à-vis de la qualité du dialogue social, des médias et même du juge pénal... que la personne soutenue par l'administration n'était pas la bonne !

Donc en pareil cas le mieux pour l'administration est de :

- prendre des mesures provisoires visant à éviter le pire en prenant soin de ne pas glisser déjà vers le disciplinaire (avec du doigté juridique cela fonctionne bien) ;
- faire une enquête interne, avec des intervenants extérieurs qui aideront à ce que se libère la parole, qui aidera à la manifestation de la vérité. Si une enquête pénale est conduite en parallèle, une grande prudence s'impose cependant à ce stade (et en ce cas le débat sur l'octroi des protections fonctionnelles doit être conduit avec prudence) ;
- puis, quand les choses deviennent claires, glisser vers du disciplinaire avec ou sans suspension provisoire.

Côté victime, les choses sont toutes autres. Il importe de déposer une plainte au pénal pour les cas graves et avérés, puis de se constituer partie civile si les choses ne bougent pas.

Mais parfois se contenter de volets indemnitaires peut suffire et être une voie plus simple (et qui peut ne pas être frustrante du point de vue de la victime, sauf cas très grave, si du moins en parallèle du disciplinaire est conduit avec fermeté).

Cela dit, l'idéal est d'en rester à une plainte simple et que le Parquet poursuive ensuite jusqu'à la mise en examen. Car in fine, le harceleur étant rarement très solvable, un recours indemnitaire devant le juge administratif pour l'entier préjudice s'avère souvent plus intéressant pour l'agent... à la condition d'agir avant la fin de la prescription quadriennale.

Reste que cette solution, parfois bien comprise de l'administration, peut tendre les relations avec l'employeur dans certains cas.

Les données de l'Observatoire montrent qu'il y a peu de condamnations. Est-il facile pour la personne de se reconstruire ? Le jugement peut-il prévoir un déplacement de la personne soupçonnée de harcèlement, y compris si aucun chef d'accusation n'est retenue contre elle.

Me LANDOT :

Il y a peu de condamnation au pénal, les éléments de preuve étant difficiles à réunir. Et il y a peu de recours indemnitaires purs. Mais il n'est pas rare que l'affaire aboutisse par une combinaison, par exemple, entre du disciplinaire et une action en responsabilité.

Ni le juge pénal, ni le juge civil, ni même le juge de la responsabilité administrative, ne pourront enjoindre à l'administration de prendre de telles mesures (Cela dit, le juge pénal peut prononcer des interdictions d'entrer en contact ou de se rendre sur le lieu de travail...). Mais le juge administratif pourra annuler des décisions refusant de protéger un agent et/ou indemniser l'agent victime d'une insuffisance de protection face à un autre agent harceleur (notamment pour le harcèlement sexuel).

Sur une idée originale de Me LANDOT, l'Observatoire SMACL des risques de la vie territoriale vous propose un schéma des différentes procédures ouvertes aux victimes.



(cliquer sur l'image pour une meilleure résolution)

