

Harcèlement moral



Date de création : sans objet

Date de mise à jour : Novembre 2025

Synthèse :

Le harcèlement se manifeste par des pressions directement exercées par les subordonnés d'un agent, ses collègues ou ses supérieurs. La répétition de ces agissements conduit à dégrader les relations et les conditions de travail, porte nécessairement atteinte à la dignité de l'agent, et induit des conséquences sur sa santé et son évolution professionnelle. C'est une forme de violence insidieuse au travail. Les codes (du travail, de la fonction publique) organisent la protection des salariés, des agents publics et des stagiaires.

Textes :

Harcèlement moral - Espace Droit Prévention

Code du travail, art. L. 1152-1 à L. 1152-6, L. 1154-1 et L. 1154-2, L. 1155-1 à L. 1155-2

Code général de la fonction publique (entré en vigueur le 1er mars 2022) art. L. 133-2

Code pénal, art. 222-33-2

SOMMAIRE

Définition

- [**Nature des agissements**](#)
- [**Absence d'élément intentionnel**](#)
- [**Indifférence du comportement de la victime**](#)
- [**Distinction entre souffrance au travail et harcèlement moral.**](#)

Protection

- [**Protection des victimes et des témoins du harcèlement moral**](#)
- [**Protection fonctionnelle des agents publics**](#)

Sanctions encourues par les auteurs

- [**La suspension**](#)
- [**Sanction disciplinaire**](#)
- [**Sanction civile**](#)

- [Sanction pénale](#)

[Prévention](#)

- [Principes généraux](#)
- [Mise en œuvre de la prévention](#)
- [Absence d'obligation d'affichage.](#)
- [Organes de prévention](#)

[Aspects contentieux](#)

- [Renversement de la charge de la preuve](#)
- [Référent- liberté](#)
- [Présomption d'imputabilité au service en cas de suicide ou tentative de suicide](#)

Le harcèlement moral est défini de la même manière dans le code du travail ([article L. 1152-1](#)), dans le code pénal ([article 222-33-2](#)) et dans le code général de la fonction publique ([article L. 133-2](#)).

La notion a été introduite dans le statut général des fonctionnaires par la [loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002](#) de modernisation sociale qui en fait également un délit pénal. La [loi du 6 août 2012 \(article 1\)](#) renforce la sanction du harcèlement moral en alourdisant les peines encourues.

Définition

Nature des agissements

[L'article L. 133-2 du code général de la fonction publique](#) définit la nature et l'origine des agissements de harcèlement moral : "aucun agent public 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

Harcèlement moral - Espace Droit Prévention

santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel."

Pour caractériser le harcèlement moral, plusieurs éléments doivent ainsi être réunis :

- **des agissements répétés** : le harcèlement moral suppose le caractère répétitif des actes, un acte pris isolément, même grave, ne peut être qualifié de harcèlement moral ;
- **une dégradation des conditions de travail** : les agissements en cause ont des conséquences négatives sur les conditions de travail ;
- **une atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel de l'agent.**

S'est ainsi rendu coupable de harcèlement moral un employeur qui avait successivement retiré à un agent une partie de ses responsabilités puis abandonné le projet de le faire recruter par un autre établissement public alors que ces projets n'étaient pas justifiés par des réorganisations du service rendues nécessaires par des difficultés financières, tout comme était inspiré par une volonté de harcèlement et non par la clémence le lancement d'une procédure de révocation, rapidement abandonnée après l'avis de la commission administrative paritaire en faveur d'un simple avertissement ([Conseil d'État, N° 343410, 22 février 2012, Chambre régionale d'agriculture Provence-Alpes-Côte d'Azur](#)).

De même, en isolant brutalement un agent, en le maintenant dans une telle situation, sans lui confier la moindre mission, pendant une année, alors qu'il s'était, au demeurant, porté candidat sur plusieurs postes vacants au sein de la collectivité quand bien même il aurait refusé de se positionner sur un poste proposé, la commune requérante commet des agissements répétés excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique ayant eu pour effet de dégrader les conditions de travail de l'intéressé et caractérisant ainsi un harcèlement moral ([Cour Administrative d'Appel de Marseille, N° 13MA03642, 14 avril 2015](#)).

Absence d'élément intentionnel

L'élément intentionnel n'est pas requis : le harcèlement est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès que lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel ([Cour de cassation, chambre sociale, 10 novembre 2009, n° 08-41497](#)).

Le délit de harcèlement moral n'implique pas que soient constatés des agissements répétés de nature différente, ni que ces agissements aient initialement eu pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à la dignité et à la santé de la victime ([Cour de cassation, chambre criminelle 26 janvier 2016, n° 14-80455](#)).

De même, il n'est pas nécessaire de disposer d'un pouvoir hiérarchique : ces agissements sont répréhensibles qu'ils soient exercés par l'employeur, par un supérieur hiérarchique ou entre collègues.

Indifférence du comportement de la victime

Le Conseil d'Etat juge, depuis 2011, que : « *La nature même des agissements en cause*

Harcèlement moral - Espace Droit Prévention

exclut, lorsque l'existence d'un harcèlement moral est établie, qu'il puisse être tenu compte du comportement de l'agent qui en a été victime pour atténuer les conséquences dommageables qui en ont résulté pour lui ; le préjudice résultant de ces agissements pour l'agent victime doit alors être intégralement réparé » (CE, 11 juillet 2011, n° 321225). La Cour de Cassation a statué dans le même sens, par deux arrêts, l'un de la [chambre sociale de 13 mai 2015](#), le second de la [chambre criminelle du 27 mai 2015](#).

Distinction entre souffrance au travail et harcèlement moral.

Le harcèlement moral constitue un aspect de la souffrance au travail mais la souffrance au travail n'est pas forcément du harcèlement moral. Cette distinction est importante car elle peut déterminer le choix de l'action à mettre en œuvre.

Ainsi, une circulaire du Ministère de l'Éducation nationale 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. Il doit également être distingué du stress professionnel et de la pression au travail* ([Circulaire n°2007-047 du 27 février 2007](#)).

Ainsi, la dégradation des conditions de travail peut se matérialiser dans l'altération des relations entre la victime et sa hiérarchie ([CAA Marseille 21 juin 2011, n° 09MA00853](#)), s'agissant cependant de l'un des critères cumulatifs du harcèlement moral, une telle dégradation ne suffit pas à elle seule à en établir l'existence ([CAA Nantes 26 février 2010, n° 09NT01370](#)).

La jurisprudence administrative distingue également la souffrance au travail liée à des agissements dirigés à titre personnel contre un agent (harcèlement moral) de l'émergence de risques psycho-sociaux concernant l'ensemble du service, liés à la dégradation des conditions de travail du fait de son organisation.

[Un protocole d'accord du 22 octobre 2013](#) tend à rendre applicable à la fonction publique les dispositions du code du travail fixées aux articles L. 4121-1 et suivants, conférant à l'administration employeur une obligation de sécurité physique et mentale de résultat au profit des agents, tandis [qu'un guide méthodologique a été publié en mars 2014](#) a été établi par la DGAFP pour inciter les trois versants de la fonction publique à mettre en place des dispositifs de prévention au sein des services où la souffrance est désormais reconnue.

C'est en conséquence sur ce fondement de l'obligation de prévention que l'agent pourra agir s'il est en situation anormale de travail, alors qu'il ne subit pas de faits de harcèlement moral.

Protection

Protection des victimes et des témoins du harcèlement moral

La loi protège l'ensemble des personnes qui ont été confrontées à une situation de harcèlement moral.

Sont ainsi visés les agents :

- qui ont « *subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral* » ;
- qui ont « *exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements* » ;
- qui ont « *témoigné de tels agissements* » ou qui les ont « *relatés* ».

Il ne s'agit donc pas de protéger uniquement la personne harcelée mais également toute personne ayant témoigné ou dénoncé des faits de harcèlement. La loi organise ainsi une protection contre toute éventuelle mesure de rétorsion en lien avec le harcèlement concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation, ou la mutation des personnes en cause.

Il est précisé toutefois que si un agent ne peut être sanctionné disciplinairement à la suite d'une dénonciation publique de faits constitutifs de harcèlement moral, alors même que cette dénonciation discrédite l'administration, il peut cependant manquer à son devoir de réserve. Une sanction peut en effet être justifiée si, dans ses propos, l'agent accroît abusivement le discrédit porté sur l'administration en effectuant des descriptions ou des critiques qui excèdent, par leur tonalité et leur contenu, le cadre dans lequel les faits de harcèlement se sont produits, le cercle des personnes impliquées et le contexte qui l'a rendu possible ([CAA Marseille, n°09MA02175, 27 septembre 2011](#)).

En revanche, l'exception de mauvaise foi ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce ; elle ne saurait, en revanche, résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis ([Cour de cassation, chambre sociale, 7 février 2012, N° 10-18035](#)).

Protection fonctionnelle des agents publics

Les agissements répétés de harcèlement moral sont de ceux qui peuvent permettre à l'agent public qui en est l'objet, d'obtenir la protection fonctionnelle prévue par les dispositions de [l'article L. 134-5 du code général de la fonction publique](#) 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 ([CAA Nancy, n° 06NC01324, 2 août 2007 - Conseil d'État, n° 308974, 12 mars 2010, Commune de Hoenheim](#))

Le ministre de la fonction publique a notamment précisé quels moyens l'administration doit alors mettre en œuvre pour faire cesser une situation de harcèlement moral ([circulaire FP n°2158 du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics - Rép. min. AN n°61894 du 27 octobre 2009](#)).

La protection allouée aux agents victimes s'exerce selon trois axes :

Harcèlement moral - Espace Droit Prévention

· Une obligation d'assistance

L'administration assure une assistance juridique, elle prend en charge les frais de procédures judiciaires et assure ou fait assurer la défense de l'agent, notamment devant les juridictions pénales.

· Une obligation de faire cesser le trouble

Lorsque l'administration est informée précisément par l'agent de faits qui vont se produire ou qui n'ont pas pris fin, elle doit mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour éviter ou faire cesser les agissements auxquels l'agent public est exposé. Dans la pratique, pour les cas où l'administration est en mesure d'établir la responsabilité de l'auteur du harcèlement, cela peut se traduire par des mesures de changement d'affectation, d'éloignement ou de suspension des fonctions ([Rép. min. n°13166, Sénat 28 juillet 2011](#)).

L'administration doit apporter la preuve qu'elle a mis en œuvre des moyens pour faire cesser les agissements de harcèlement, c'est-à-dire répondre aux sollicitations légitimes de l'intéressé et tenter de rétablir une situation de travail normale ([CAA Nancy, 15 novembre 2007, n° 06NC00990](#)). La carence de l'administration constitue donc une faute de service ([CAA Paris, 18 octobre 2012, n° 11PA03595](#)).

L'administration peut également engager une procédure disciplinaire contre l'agresseur si celui-ci est un agent public ([Conseil d'Etat, n° 21162, 21 novembre 1980](#)).

· Une obligation de réparation

La mise en œuvre de la protection accordée à l'agent par son administration ouvre à ce dernier le droit d'obtenir directement auprès d'elle le paiement de sommes couvrant la réparation du préjudice subi du fait des attaques, avant même que l'agent n'ait engagé une action contentieuse contre l'auteur de l'attaque ([Conseil d'Etat, n° 92410, 18 mars 1994, Rimasson](#)). Ce principe a pour corollaire l'obligation faite à l'administration d'indemniser l'agent lorsque l'auteur du harcèlement ne règle pas le montant des dommages et intérêts auxquels il a été condamné, soit parce qu'il est insolvable, soit parce qu'il se soustrait à l'exécution de la décision de justice.

L'administration, saisie d'une demande en ce sens, doit en outre, sans se substituer à l'auteur du préjudice, assurer à l'agent une juste réparation du préjudice subi du fait du harcèlement. Il lui appartient alors d'évaluer le préjudice. Cette évaluation s'opère sous le contrôle du juge administratif. L'administration n'est pas liée par le montant des dommages-intérêts alloués par le juge pénal ([Conseil d'Etat, n° 265165, 17 décembre 2004](#)). Divers préjudices sont susceptibles d'être indemnisés sur ce fondement et notamment les préjudices matériels, corporels et moraux ([Conseil d'Etat, Sect., n°73250, 28 mars 1969 - Conseil d'Etat, n°140066, 21 décembre 1994 - Conseil d'Etat, n°265166, décembre 2004 - CAA Paris, n°10PA03867, 30 avril 2013](#)).

En outre, les agissements constitutifs de harcèlement moral, notamment ceux qui sont inhérents à la carrière tels que la perte de traitement, d'avancement ou la « stagnation salariale » doivent donner lieu à une indemnisation du préjudice matériel subi par l'agent

Harcèlement moral - Espace Droit Prévention

([Conseil d'Etat, N° 343410, 22 février 2012, Chambre régionale d'agriculture Provence-Alpes-Côte d'Azur](#)).

La réparation que le requérant peut attendre est fixée « *en tenant compte des difficultés propres à l'administration de la preuve en ce domaine.* » ([Conseil d'Etat 22 février 2012, n°343410](#))

Doivent ainsi être réparés le préjudice moral mais aussi les préjudices matériels et notamment de carrière (perte de traitement, d'avancement, « stagnation salariale »)

Dès lors que les conditions légales sont réunies, la protection fonctionnelle présente un caractère impératif et ne peut être refusée que pour des motifs d'intérêt général dûment justifiés ([Conseil d'Etat, n° 87730, 14 février 1975](#)) ou de faute personnelle de l'agent détachable du service. Par conséquent, le refus de protection ne reposant sur aucun motif d'intérêt général est illégal. Cette illégalité engage la responsabilité de l'administration qui est condamnée à indemniser l'agent ([Conseil d'Etat, 17 mai 1995, n° 141635](#)).

Sanctions encourues par les auteurs

La suspension

La suspension de fonctions consiste à éloigner provisoirement du service le fonctionnaire, en cas de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun. La présomption de faute grave est établie dès lors que les faits qui la constituent présentent un caractère de vraisemblance suffisant ([Conseil d'Etat, n°142167, 11 juin 1997](#)). Il s'agit d'une mesure conservatoire ([Conseil d'Etat, Ass., n° 52641, 13 juillet 1966](#)), par définition temporaire, qui ne préjuge pas de ce qui sera ultérieurement décidé sur le plan pénal ou disciplinaire. D'ailleurs, il est impossible de prononcer une mesure de suspension après l'intervention de la sanction disciplinaire ([Conseil d'Etat, n° 93733, 23 décembre 1974](#)). La mesure de suspension est une mesure préventive, dictée par l'urgence, destinée à mettre fin au trouble que pourrait créer, au sein du service, la présence du fonctionnaire en cause. Une telle mesure, à laquelle l'agent doit se conformer, n'a d'autre objet que de préserver l'intérêt du service.

Sanction disciplinaire

Toute personne ayant procédé ou enjoint de procéder à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire, étant rappelé que les procédures disciplinaires, civiles et pénales sont indépendantes les unes des autres.

Tout salarié du secteur privé ayant commis des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire qui peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave (pour une illustration, voir l'[arrêt de la Cour de cassation du 17 novembre 2011](#)).

Il en est de même pour un agent public responsable de mêmes agissements, selon les procédures de sanction applicables au secteur public.

Sanction civile

L'auteur de harcèlement moral peut devoir verser à sa victime des dommages-intérêts.

Sanction pénale

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende ([Code pénal, art. 222-33-2](#)).

Les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 €. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les [conditions prévues à l'article 131-35](#) du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Prévention

Principes généraux

La prévention du harcèlement doit être articulée avec la démarche globale de prévention de l'ensemble des risques auxquels sont exposés les agents.

Dans cette perspective, l'amélioration de la prévention des risques professionnels liés au harcèlement passe par la mise en œuvre systématique des principes généraux de prévention, définis dans [l'article L. 4121-2 du code du travail](#), qui impose à l'employeur de « *planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales, et l'influence des facteurs ambients, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L.1152-1 et L.1153-1* ».

Mise en œuvre de la prévention

En cas de manquement des responsables à leurs obligations ainsi rappelées, des responsabilités administratives et pénales sont susceptibles d'être engagées (voir notamment - [circulaire DGCL FP3 n°13-00B288-D du 28 mai 2013](#) relative au rappel des obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels - [circulaire n° DGOS/RH3/2011/491 du 23 décembre 2011](#) relative au rappel des obligations en matière d'évaluation des risques professionnels dans la fonction publique hospitalière).

Il en est ainsi notamment lorsque l'administration n'a pris aucune mesure adéquate pour faire cesser des agissements qui lui ont été signalés et dont elle a pu vérifier la véracité.

Obligation d'information des agents

Aux termes de [l'article L. 1152-4 du code du travail](#), les dispositions de [l'article 222-33-2 du code pénal](#) concernant le harcèlement moral font l'objet d'une information "par tout moyen". Toutefois, conformément à l'article L. 1151-1 du code du travail, cette mesure ne concerne que les employeurs privés et les personnels des personnes publiques employés dans les conditions du droit privé, elles ne sont pas applicables aux administrations.

Bien entendu, l'employeur public, peut tout à fait, s'il le souhaite procéder à une telle information dans le cadre de sa démarche de prévention qui peut constituer une mesure appropriée visant à faciliter la prévention et le repérage des faits de harcèlement.

Organes de prévention

Formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail

La formation spécialisée ou encore dénommée F3SCT est spécifiquement l'organe de consultation, d'information et d'actions des comités sociaux, en matière de santé sécurité et conditions de travail. En particulier [l'article R253-39 du code général de la fonction publique](#) "La formation spécialisée contribue à la prévention des risques professionnels et propose à ce titre toute action qu'elle estime utile. Elle peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles."

Médecine préventive

Par ailleurs, les médecins de prévention doivent nécessairement être associés aux démarches de prévention, au titre de leur fonction de conseil auprès des agents, de leurs représentants et des responsables en matière, notamment, d'amélioration des conditions de travail.

Assistants et conseillers de prévention, agents chargés de fonctions d'inspection

Enfin, s'agissant de la fonction publique territoriale, les assistants de prévention ou les conseillers de prévention, chargés de conseiller et d'assister les responsables dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, peuvent apporter leur expertise en matière de risques professionnels. En outre, les agents d'inspection (inspection du travail ou inspection santé et sécurité) peuvent être sollicités dans la mise en place d'actions de prévention.

Aspects contentieux

Renversement de la charge de la preuve

En matière de harcèlement moral, le Conseil d'État a précisé le régime de la charge de la preuve dans un considérant de principe ([Conseil d'Etat, Section, n° 321225, 11 juillet 2011](#), - [Conseil d'Etat, n° 353839, 25 novembre 2011](#)), qui appelle une démarche en trois temps.

Tout d'abord, il appartient à l'agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de

Harcèlement moral - Espace Droit Prévention

faire présumer l'existence d'un tel harcèlement.

Ensuite, 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.

Enfin, la conviction du juge administratif, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu des échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile. Pour apprécier si les agissements dont il est allégué qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral revêtent un tel caractère, le juge doit tenir compte des comportements respectifs de l'agent mis en cause et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral.

Cependant, lorsque l'existence du harcèlement moral est établie, il ne peut pas être tenu compte du comportement de l'agent qui en a été victime pour atténuer les conséquences dommageables qui en ont résulté pour lui ([Conseil d'Etat, Section, n° 321225, 11 juillet 2011](#)).

La Cour de cassation après avoir rappelé que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, juge que la mauvaise foi ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce ([Cour de cassation, chambre sociale, n° 13-25554, 10 juin 2015](#)).

Référentiel

Le Conseil d'Etat admet désormais de faire entrer dans le champ des libertés fondamentales le droit pour un agent de ne pas être soumis à des faits de harcèlement moral. ([Conseil d'Etat, référés, 19 juin 2014, n°381061 - 2 octobre 2015, n° 393766](#)).

Les agents soumis à des faits de harcèlement avérés peuvent avoir recours à la procédure de référentiel-liberté ouverte par l'[article L521-2 du code de justice administrative](#) aux termes duquel « *saisi d'une demande en ce sens justifiée par l'urgence, le juge des référés peut ordonner toutes mesures nécessaires à la sauvegarde d'une liberté fondamentale à laquelle une personne morale de droit public ou un organisme de droit privé chargé de la gestion d'un service public aurait porté, dans l'exercice d'un de ses pouvoirs, une atteinte grave et manifestement illégale. Le juge des référés se prononce dans un délai de quarante-huit heures.*

L'action en référentiel-liberté suppose trois conditions :

- une situation d'urgence,
- une liberté fondamentale,
- une atteinte grave et manifestement illégale.

Elle ne se justifie donc dans le cas d'atteintes graves, manifestement illégales et non sérieusement contestables. En l'espèce, une juridiction avait déjà reconnu des faits de harcèlement moral qui perduraient, le juge n'ayant pas eu à se prononcer au fond sur l'existence ou non de ce harcèlement.

Présomption d'imputabilité au service en cas de suicide ou tentative de suicide

Dans un arrêt de section rendu le 16 juillet 2014, le Conseil d'Etat admet que le suicide ou la tentative de suicide d'un fonctionnaire puisse recevoir la qualification d'accident de service ([CE, Sect., 16 juillet 2014, n° 361820, publié au recueil Lebon](#)).

Il rappelle le principe selon lequel 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.

Il juge qu'il en va ainsi lorsqu'un suicide ou une tentative de suicide intervient sur le lieu et dans le temps du service, en l'absence de circonstances particulières le détachant du service ; qu'il en va également ainsi, en dehors de ces hypothèses, si le suicide ou la tentative de suicide présente un lien direct avec le service.

Le Conseil d'Etat précise en outre que la charge de la preuve de l'existence de circonstances particulières permettant de regarder cet événement comme détachable du service appartient à l'administration : si une telle preuve n'est pas constituée le suicide qui est intervenu sur le lieu et dans le temps du service présente le caractère d'un accident de service.

Harcèlement moral institutionnel

Le 21 janvier 2025, dans sa jurisprudence n° 22-87.145, la Cour de cassation **consacre la notion de «harcèlement moral institutionnel»**, au-delà du harcèlement interpersonnel classique.

Elle s'appuie sur l'**article 222-33-2 du Code pénal**, qui sanctionne le harcèlement moral au travail.

Selon les juges, une **politique d'entreprise concertée** (ou à l'échelle institutionnelle) peut constituer du harcèlement. Ce ne sont pas nécessairement des actes isolés, mais une stratégie managériale (organisation, objectifs, restructuration, réduction des effectifs) mise en œuvre "en connaissance de cause", et ayant pour but ou pour effet une dégradation des conditions de travail.

La Cour précise qu'**il n'est pas nécessaire** que les victimes soient nommément désignées : une politique générale peut viser « tout ou partie » des salariés, et l'absence d'actes ciblés individuels ne fait pas obstacle à la qualification de harcèlement institutionnel. En outre, la Cour rejette l'argument de l'imprévisibilité : même si la notion de harcèlement institutionnel n'était pas explicitement nommée au moment des faits, les dirigeants pouvaient prévoir que des politiques de gestion pouvaient engager leur responsabilité pénale.

Conséquences

Harcèlement moral - Espace Droit Prévention

- Cette décision **ouvre une voie de responsabilité pénale pour les dirigeants**, non seulement pour des actes individuels, mais pour des **stratégies managériales globales** et renforce l'**obligation de prévention**.

