

HARCÈLEMENT : CONSTITUER DES PREUVES SANS SE METTRE EN DIFFICULTÉ

Les situations de harcèlement sont souvent difficiles à prouver, car les faits se déroulent parfois sans témoin ou résultent d'une succession d'agissements qui, pris isolément, peuvent sembler anodins. L'agent n'a toutefois pas à apporter d'emblée une preuve définitive. Il doit présenter des faits précis et concordants permettant de présumer l'existence d'un harcèlement. Il revient ensuite à l'administration de démontrer que les décisions ou comportements en cause reposent sur des motifs étrangers à tout harcèlement.

Un enregistrement peut-il être utilisé devant le juge ?

Dans un arrêt du **23 avril 2026**, la cour administrative d'appel de Versailles a admis qu'un enregistrement réalisé à l'insu d'un maire puisse être examiné par le juge administratif.

Retranscrit par un commissaire de justice et confronté aux autres pièces du dossier, il a contribué à établir l'existence d'un **harcèlement moral à connotation sexuelle**. Il ne pouvait donc pas être écarté au seul motif qu'il avait été obtenu de manière déloyale.

Cette décision n'autorise toutefois pas à enregistrer librement ses collègues, sa hiérarchie ou les usagers. Le Code pénal peut sanctionner l'enregistrement de paroles privées ou confidentielles portant atteinte à l'intimité de la vie privée.

Un enregistrement peut donc être retenu comme preuve tout en exposant son auteur à un risque juridique. La prudence s'impose : il ne doit jamais être diffusé sur les réseaux sociaux, dans une messagerie collective ou en dehors des personnes chargées du dossier.

Les bons réflexes pour constituer un dossier

Avant d'envisager un enregistrement, il existe des moyens **plus sûrs** pour établir les faits :

- tenir une chronologie précise : dates, lieux, personnes présentes et propos tenus ;
- conserver les courriels, SMS, convocations, comptes rendus et changements de planning ou de missions ;
- confirmer par écrit les consignes, reproches ou décisions formulés à l'oral ;
- recueillir des témoignages portant uniquement sur des faits personnellement constatés ;
- conserver les certificats médicaux et les préconisations de la médecine de prévention ;
- signaler les faits par écrit et garder la preuve de l'envoi.

Un fait isolé ne suffit pas toujours. Ce sont souvent **la répétition et la concordance des éléments** qui permettent d'établir la situation.

Signaler sans rester seul

À la **DSOL-CASVP**, une cellule est chargée de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes ou témoins de violences, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou d'intimidation.

Le signalement peut être adressé, avec les pièces utiles :

- par courriel à DSOL-cellule-signalement@paris.fr ;
- par courrier confidentiel à la **Cellule de recueil des signalements – Service des ressources humaines – 5 boulevard Diderot, 75012 Paris**.

L'agent peut également solliciter une organisation syndicale, la médecine de prévention, les services chargés de la santé au travail ou les ressources humaines. Il peut demander la **protection fonctionnelle** lorsque les conditions sont réunies.

L'UNSA CASVP vous accompagne

L'UNSA CASVP peut vous aider à **mettre les faits en ordre, rassembler les pièces utiles, préparer un signalement et demander des mesures de protection**.

Conserver des preuves, ce n'est pas chercher le conflit. C'est se donner les moyens de faire reconnaître les faits et d'être protégé.