

PLAINTÉ

A M. le Procureur de la République de PARIS

Pour : **M. Pierre EVESQUE** né à Neuilly s/ Seine (92200) le 26 décembre 1951, de nationalité française, Directeur de Recherches au CNRS, demeurant 1 rue Jean Longuet , 92290 CHATENAY-MALABRY.

Ayant pour avocat, **Me**
Avocat au barreau des Hauts de Seine,
35 rue Gutenberg - 92100 BOULOGNE-BILLANCOURT
tel : 0146038901 - Télécopie : 0146038727

J' ai l'honneur d' attirer votre attention sur les faits et circonstances suivants :

M. Pierre EVESQUE est un scientifique reconnu par la communauté scientifique internationale en matière de mécanique des sols (Responsable de l'Opération de Recherche "Physique des milieux granulaires", ses sujets de recherche concernent la physique du désordre et la physique et la mécanique des matériaux granulaires.

Ingénieur ESPCI, docteur es sciences de l'Université Paris VI, il est entré au CNRS – sis 3 rue Michel Ange à PARIS 16ème - pour faire de la recherche fondamentale. D'abord chargé de recherche au laboratoire d'optique physique, il a été nommé Directeur de Recherche au CNRS en 1993.

En marge de ces responsabilités, il est éditeur de la revue scientifique « Poudres et Grains » et il fut longtemps président de l'Association pour l'Etude de la micro-mécanique des milieux granulaires. Collaborateur du Prix Nobel Pierre-Gilles de Gennes, il est l'auteur d'un nombre impressionnant de publications scientifiques dont la liste est produite en annexe (prod. n°1)

Après le décès du prix Nobel, les tracasseries ont débuté au CNRS en 2008 : la lettre qu'a dû écrire M. EVESQUE au délégué régional le 27 juin 2008 au sujet de son directeur de laboratoire – autorité hiérarchique – qui entravait volontairement son travail scientifique en est une bonne illustration (prod. n° 2 et 3) . Il relate que son directeur de laboratoire « ..tente de faire échec à mes différentes activités en cours... »

Le climat s'est détérioré avec la direction administrative de son laboratoire. Le stress fut tel qu'en 2009 il a subi un infarctus suivi d'un accident vasculaire cérébral (AVC). S'il a pu en surmonter les effets neurologiques, il en a gardé néanmoins une élocution rapide qu'il n'arrive pas toujours à maîtriser. Le service de médecine de prévention du CNRS a plusieurs fois demandé qu'on tienne compte de cet état dans les relations professionnelles habituelles.

Ainsi le 6 avril 2010, le médecin de prévention écrit sur sa fiche de visite médicale :

« Poste de travail compatible avec l'état de santé. Prendre en compte ses difficultés d'élocution qui sont incontrôlables et ne reflètent pas un énervement particulier ni une manifestation de refus de dialogue. »
(prod.n°4)

M. EVESQUE a continué à jouir d'appréciations élogieuses au sein des services de recherches du CNRS, comme en témoigne le rapport de section du 13 mai 2011 qui se termine ainsi :

« Le bilan est satisfaisant. La commission recommande de continuer la diversification scientifique et la réorientation progressive de P. Evesque vers les trois derniers sujets évoqués ci-dessus. Cela devrait lui permettre de nouvelles ouvertures et de nouvelles collaborations dans la communauté scientifique » (prod.n°5)

Malgré cela, et sans doute pour des raisons inavouables qui tiennent à la personne même de M. Pierre EVESQUE, la direction du CNRS a décidé de l'écarter du laboratoire et d'interrompre du même coup ses travaux de recherches menés pourtant depuis de nombreuses années !!.

Dés le 29 septembre 2010, M. EVESQUE a écrit au Délégué Régional du CNRS – dont il relève hiérarchiquement – une lettre recommandée pour l'avertir qu'il était « **..victime d'un harcèlement à mon travail de la part de mon employeur pour les raisons suivantes** » (suit l'énumération des graves faits de harcèlement, parmi lesquels des refus renouvelés de le laisser publier le résultat de ses travaux, des refus de financement de ses travaux, une dégradation constante de ses conditions de travail ...) (prod. n°6).

Non seulement l'administration n'est pas intervenue après cette lettre pour qu'il soit mis fin à de semblables faits préjudiciables, mais encore elle l' a fait convoquer par le responsable des ressources humaines, devant témoin et sans le prévenir, puis elle a décidé au début de l'année 2012 de l'écartier définitivement de son laboratoire de recherches !!

Cette attitude est d'autant plus incompréhensible que M. EVESQUE a continué à jouir d'appréciations élogieuses au sein des services de recherches du CNRS, comme en témoigne le rapport de section du 13 mai 2011 visé ci-dessus .

Quels que puissent être les mérites de M. EVESQUE, la direction du CNRS a décidé de l'exclure, même s'il fallait le « dégouter » de venir travailler au laboratoire dirigé par Mr Hachmi !

Ainsi elle a systématiquement refusé d' évaluer les travaux de Poudres et Grains, allant jusqu' à critiquer les articles tout en refusant de faire respecter la déontologie scientifique par des évaluateurs objectifs.

Pour exclure M. EVESQUE à coup sur, elle a utilisé le procédé indigne du placement en congé de longue maladie, lequel est pourtant réservé par la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat au cas « *...où il est constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.* » (article 34)

La direction du CNRS va s'employer à satisfaire aux deux conditions cumulatives posées par la loi :

- 1°) le constat qu'une **maladie** met l'agent public dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ou rend nécessaire un traitement et des soins prolongés ,

-2°) que cette maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée

C'est dans ces conditions que dès le mois de septembre 2012 un rapport administratif sur « la manière de servir » de l'agent a été établi, suivi d'une lettre du Dr _____ – médecin de prévention à la Direction Régionale Ile de France du CNRS – saisissant le Comité Médical du CNRS de la question de savoir « ... dans quelle mesure Monsieur EVESQUE est apte ou pas au travail dans son laboratoire » (prod.n°7).

Un examen médical du 20 octobre 2012 mentionne d'ailleurs que le dialogue est rompu entre M. EVESQUE et son directeur (cf p.21). L'attestation du Dr _____, médecin de prévention du CNRS, selon lequel l'état de santé du requérant « ...**ne présentait aucun danger particulier ni pour lui-même ni pour les autres....** » n'a eu aucun effet sur la volonté d'exclure M. EVESQUE du CNRS (prod. n°8 attestation du 5 novembre 2012).

Dans sa lettre au Dr _____, médecin du travail du CNRS, du 22 octobre 2012, l'exposant récapitule tous les faits de harcèlement dont il continue à être l'objet de la part de son directeur de laboratoire, M. _____ (prod.n°9)

Les choses vont s'accélérer et dès le 4 décembre 2012 M. EVESQUE est convoqué dans le cabinet du Dr Béatrice _____ – médecin psychiatre à l'hôpital Corentin Celton - pour soit disant aider le Comité Médical à « statuer sur sa situation » (sic) (prod.n°10).

Pendant ce temps, le harcèlement moral continue sur les lieux du travail . **A titre d'exemple**, M. EVESQUE a eu besoin pour ses travaux de recherche de matériel au mois de novembre 2012. Par la voie normale, hiérarchique il transmet au directeur de Laboratoire, M. _____, une commande n°L 15526/FL, mais celui-ci a refusé de signer le bon de commande , sans lui donner d'explication.

M. EVESQUE a dû s'adresser au supérieur hiérarchique, le Délégué Régional, M. Gilles _____ . (prod. n°11)

Dans sa réponse du 20 décembre 2012, celui-ci a indiqué qu'il n'irait pas à l'encontre de la position prise le directeur du laboratoire (prod. n°12), ce qui est fautif pour la jurisprudence car le supérieur hiérarchique doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements constitutifs de harcèlement moral.

La jurisprudence considère même que, dans ce genre de situation, une absence de soutien ou de reconnaissance, de la part de la hiérarchie ou des collègues, est un des facteurs aggravants des effets du harcèlement moral au travail. La loi de modernisation sociale de janvier 2002 précise qu'il appartient au chef d'établissement – en l'espèce le Directeur Régional - de prendre toutes les mesures nécessaires à la prévention du harcèlement moral.

Une entité administrative peut ainsi être condamnée si elle n'a rien fait contre de tels agissements venant de la part d'un de ses agents.

Or le 15 janvier 2013, l'exposant a pris soin d'écrire à nouveau au Délégué Régional une lettre d'alerte sur les pratiques de harcèlement dont il était la victime :

« ...je tiens à vous alerter parce que je subis de la part des autorités administratives différents refus, qui pour moi s'assimilent à du harcèlement vertical : refus de dialogue, refus de signature, refus de pièces administratives, refus de noter mes remarques au conseil du laboratoire...Tout ceci me pèse et accroît mon travail pour rien »
(prod.n°13)

Une lettre du 11 février 2013 remise à M. _____ résume la situation qui était réservée à M. EVESQUE pour l'empêcher de travailler :

« Tu as refusé d'en parler alors que tu sais que ce matériel m'est indispensable à l'avance de mes travaux . Pourquoi cette obstruction. Pourquoi refuses-tu toute discussion avec moi ?

« Si j'ai bien compris aussi, tu m'as clairement dit nier mon existence à l'intérieur du laboratoire, et tu m'as indiqué nettement un refus de me parler » (prod.n°14)

Pourtant en pareil cas – comportement agressif de la hiérarchie vis à vis d'un collègue traduisant une volonté de restreindre de plus en plus ses fonctions au sein de l'entreprise, sans explication ni reproche – la jurisprudence considère qu'il s'agit de faits susceptibles "de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel" (cf [Cour de cassation chambre sociale 24 juin 2009](#)) -

C'est dans cette ambiance que M. EVESQUE a été convoqué devant le Comité Médical du CNRS pour respecter la procédure voulue par le décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à l'organisation des comités médicaux . (prod. n° 15)

Quelques temps avant cette réunion du Comité Médical, le CNRS a décidé subitement de la tenir non pas chez le praticien du secteur médical dont dépend M. EVESQUE dans les Hauts de Seine.....mais à l'hôpital Sainte Anne, de Paris, dont on connaît la réputation, ce qui renforce l'aspect dégradant de la mesure attendue. (prod. n°16).

C'est dans ce contexte générateur d'anxiété que l'intéressé est allé devant le Comité Médical du CNRS.

Le résultat était inéluctable : dans son rapport du 15 mai 2013 au Comité Médical, le rapporteur, le Dr note au sujet de M. EVESQUE :

« ...il présente une forte tension émotionnelle qui témoigne d'une souffrance psychiqueIl décrit un état d'épuisement intellectuel s'accompagnant d'une impression d'être seul contre tousLe discours de l'intéressé, tout au long de cette audition, vient confirmer le diagnostic de syndrome dépressif se développant sur une personnalité au caractère sensible ... » (prod.n°17)

La manœuvre coordonnée a donc réussi puisque M. EVESQUE a présenté ce jour là des symptômes d'anxiété psychologiquesur lesquels le Comité Médical du CNRS s'est bien évidemment appuyé pour conclure à la nécessité de l'écartier du service.(voir les faits ci-dessus).

A la suite de cette réunion, le Président du CNRS a pris le 17 mai 2013 une décision d'éloignement de M. EVESQUE, appelée hypocritement de

« .. congé de longue maladie pour la période du 21 mai 2013 au 20 novembre 2013 », dans un premier temps pourrait-on dire ! (prod. n°18)

D'ailleurs, pour bien montrer leur volonté de ne plus voir M. EVESQUE au laboratoire et avant même la notification officielle de cette mise en congé d'office, la direction du CNRS a fait changer le mode d'ouverture de la porte du bureau de l'intéressé :

celui-ci ne pouvait plus entrer dans son bureaumême pour prendre ses affaires personnelles !!! (cf les attestations de l'événement, prod. n°19 et 20) (pratique qui n'existe pas lorsqu'il s'agit d'un agent en situation de maladie).

Et tout ceci devant ses collègues de travailce qui constitue un acte supplémentaire d'humiliation à son égard.....et sans que le CNRS saisisse le Comité Médical Supérieur comme il en a l'obligation lorsque l'agent le lui demande !!

La volonté de nuire est ici d'autant plus évidente lorsqu'on sait que la seule saisine du Comité Médical Supérieur est suspensive de toute mesure prise à l'encontre de l'agent en considération de sa personne ! (prod. n°21 protestation du 14 juin 2013).

Les abus de pouvoir et les atteintes aux libertés personnelles sont constants de la part des supérieurs de M. EVESQUE, comme on le voit.

En réalité tous les actes pris par la direction du CNRS – du Directeur du Laboratoire au Président du CNRS, en passant par le Directeur Régional – n'ont eu qu'un objectif l'humilier au sein des équipes de chercheurs du CNRS en réduisant le champ de ses responsabilités professionnelles, le déstabiliser en lui coupant les moyens financiers nécessaires à ses recherches, jusqu'à la fermeture inopinée de son bureau pour l'empêcher d'y travailler pour aboutir en définitive à le briser afin qu'il tombe en dépression.

Il est devenu une cible au sein du CNRS qu'il fallait faire disparaître tôt ou tard. La souffrance au travail a en conséquence été permanente, notamment parce qu'il a fait l'objet d'une politique d'isolement continue. Il y a eu une véritable entreprise de dénigrement .

De tout ce qui précède, on constate qu'on est en présence de L'INFRACTION DE HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL , prévue par l'article 222-33-2 du Code Pénal qui dispose :

Le fait de harceler autrui par des agissements 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.

Le harcèlement moral se manifeste donc par des agissements répétés, qui ont pour effet une forte dégradation des conditions de travail de l'agent public, qui :

- porte atteinte à ses droits et à sa dignité,
- ou altère sa santé physique ou mentale,
- ou compromet son avenir professionnel.

Incontestablement ces éléments de l'infraction pénale sont réunis en l'espèce, ce qui justifie la présente plainte avec constitution de partie civile car de tels agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre celui qui commet et celui qui subit. Le harcèlement moral porte en effet atteinte à la personnalité de la victime, à sa dignité, à son intégrité physique et psychologique et met en péril son emploi.

Le harcèlement moral au travail est réprimé dans le statut de la fonction publique et, en droit social européen, dans la charte sociale européenne dont l'Article 26 concernant le droit à la dignité au travail, énonce que :

« ...en vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs (...) à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements » (principes qui valent bien sûr pour les agents des établissements publics).

En conséquence, au nom et pour le compte de M. Pierre EVESQUE, je porte plainte contre M. Hachmi , directeur du laboratoire MSSMat, Ecole Centrale Paris, résidant 55 avenue de Breteuil à Paris 7ème et contre X en raison des faits et actes susvisés ayant concouru à l'infraction ci-dessus visée, ainsi que pour toutes autres qualifications qui pourraient se révéler.

Vous remerciant de bien vouloir m' informer des suites que vous donnerez à cette affaire, je vous prie d'agrée, Monsieur le Procureur de la République, l' expression des mes sentiments déferents.

Fait à BOULOGNE-BILLANCOURT, ce 15 juillet 2013