



MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ
MINISTÈRE DU TRAVAIL
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE DES SPORTS

SECRETARIAT GÉNÉRAL

**Direction des ressources humaines
Sous-direction de la qualité de vie
au travail**

Mission de la diversité et de l'égalité
des chances (SD3B)

La Secrétaire générale

à

Madame la cheffe de l'inspection générale des affaires
sociales

Monsieur le chef du service de l'inspection générale de la
jeunesse et des sports

Mesdames les directrices générales, Messieurs les
directeurs généraux, Mesdames les directrices,
Messieurs les directeurs, Mesdames les déléguées et
Monsieur le délégué d'administration centrale

Mesdames les préfètes et Messieurs les préfets de région

Mesdames les directrices régionales et Messieurs les
directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et de l'emploi

Mesdames les directrices et Messieurs les directeurs des
entreprises, de la concurrence, de la consommation, du
travail et de l'emploi

Mesdames les directrices régionales et Messieurs les
directeurs régionaux de la jeunesse, des sports et de la
cohésion sociale

Mesdames les directrices régionales et départementales
et Messieurs les directeurs régionaux et départementaux
de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale

Mesdames les directrices et Messieurs les directeurs des
centres de ressources, d'expertise et de performance
sportive

Mesdames les directrices et Messieurs les directeurs des établissements publics, des écoles et instituts publics du ministère des sports

INSTRUCTION N° DRH/SD3B/2018/183 du 17 juillet 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Date d'application : immédiate

Classement thématique : Administration générale

Visée par le SG-MCAS le 17 juillet 2018

<p>Résumé : La présente instruction a pour objet de rappeler le cadre juridique dans lequel s'inscrit la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Elle précise les mesures que doivent prendre les chefs et cheffes de service en matière de sensibilisation et de formation, ainsi que les modalités de traitement des situations signalées. Elle rappelle la nécessité d'organiser un suivi des alertes.</p>
<p>Mots-clés : égalité professionnelle femmes-hommes ; violences sexuelles et sexistes ; agissements sexistes ; harcèlement sexuel ; obligation de protection des agents ; cellule d'écoute et d'alerte; médecin de prévention ; assistant de service social ; dispositif de suivi</p>
<p>Textes de référence :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Loi n°86-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires2. Décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique3. Circulaire DGAFP du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes4. Circulaire DGAFP du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique5. Instruction DRH du 13 janvier 2017 relative à la mobilisation des directions de l'administration centrale et des services déconcentrés autour des valeurs de l'égalité de traitement et de la diversité
<p>Annexes :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Fiche de signalement2. Enquête administrative3. Protection fonctionnelle4. Fautes et sanctions disciplinaires - Illustration par la jurisprudence de quelques cas particuliers5. Liste des outils méthodologiques
<p>Diffusion : administration centrale, services déconcentrés et établissements publics, écoles et instituts publics du ministère des sports</p>

Le 25 novembre 2017, l'égalité entre les femmes et les hommes a été déclarée grande cause du quinquennat. Dans ce cadre, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles représente un enjeu majeur, tout particulièrement pour les employeurs publics qui se doivent d'être exemplaires dans ce domaine.

La circulaire DGAFP du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique rappelle la nécessité de mettre en œuvre toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la condamnation des actes de violence sur le lieu de travail.

Si les ministères sociaux portent depuis plusieurs années une politique active en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de lutte contre les violences auxquelles leurs agents peuvent être exposés, il est aujourd'hui nécessaire de renforcer notre action dans ce domaine, et de structurer un véritable dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles.

La présente instruction vise à préciser les principales mesures devant être prises par les chefs et cheffes de service en santé et sécurité au travail pour mettre fin à ce type d'agissements, ainsi que les ressources sur lesquelles ils pourront s'appuyer dans ce cadre.

1. Le cadre juridique de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

1.1. Rappel des définitions

- Agissement sexiste

L'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 repris de l'article L 1142-2-1 du code du travail interdit l'agissement sexiste qu'il définit comme « *tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

- Harcèlement sexuel

L'article 222-33 du code pénal, repris dans l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, définit le harcèlement sexuel comme :

- « *le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* » ;
- « *le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers* »

Le harcèlement sexuel est puni par le juge pénal de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 30 000 euros.

- Agression sexuelle

L'article 222-22 du code pénal rappelle que « *constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise* ».

L'article 222-22-2 du même code précise que « *constitue également une agression sexuelle le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers* ».

Le code pénal distingue plusieurs types d'agressions sexuelles :

- L'exhibition est un délit qui réside dans le fait d'imposer une exhibition sexuelle à la vue d'une personne non-consentante dans un lieu accessible aux regards du public. Elle est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende (code pénal, article 222-32).
- Les délits d'atteinte sexuelle concernent les relations sexuelles entre les mineurs de 15 ans et les majeurs. Même consenties, ces relations peuvent être punies de cinq ans d'emprisonnement et de

75 000 euros d'amende (code pénal, article 227-25) ou de dix ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes (code pénal, article. 227-26).

- Les attouchements de nature sexuelle en l'absence de consentement ou la tentative de ce type d'attouchements sont des délits punis de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende (code pénal, article. 222-27) ; ils peuvent être punis de sept ans d'emprisonnement et de 100 000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes (code pénal, article 222-28 et 222-29) ou de dix ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende lorsqu'ils sont commis sur un mineur de quinze ans ou sur une personne vulnérable et qu'ils s'accompagnent de circonstances aggravantes (code pénal, article 222-29-1 et 222-30).
- Le viol est un crime qui correspond à toute acte de pénétration sexuelle, de quelque nature que ce soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise ; il est puni de quinze ans de réclusion criminelle (code pénal, article 222-23), de vingt ans si des circonstances aggravantes accompagnent l'acte (code pénal, article 222-24, de trente ans si le viol a entraîné la mort de la victime (code pénal, article 222-25) et, enfin, de la réclusion criminelle à perpétuité lorsque des actes de tortures ou de barbaries sont commis en plus du viol (code pénal, article. 222-26).

L'agissement sexiste, le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles sont constitutifs de fautes professionnelles passibles de sanctions disciplinaires¹.

1.2. L'obligation de protection des personnes

L'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 précise que « *la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ».

Par ailleurs, l'article 2-1 du décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique précise que « *les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité* ».

Ainsi la responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des violences dont peuvent être victimes les agents et agentes sur leur lieu de travail.

2. La mise en place d'actions de formation et de sensibilisation

2.1 La formation systématique de l'encadrement

2.1.1. La formation systématique de l'encadrement dans le cadre des réunions de réseau

A compter du second semestre 2018, la direction des ressources humaines met en place, dans le cadre des réunions de réseau, un module obligatoire de formation de l'encadrement à l'identification et à la gestion des situations de violences sexuelles et sexistes.

Seront formés dans ce cadre :

¹ Cf. annexe 4 Fautes et sanctions disciplinaires- Illustration par la jurisprudence de quelques cas particuliers

- les directeurs et directrices d'administration centrale,
- les directeurs généraux et directrices générales d'agences régionales de santé (ARS),
- les directeurs régionaux et directrices régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE),
- les directeurs régionaux et directrices régionales de la jeunesse, de la cohésion sociale et des sports (DRJSCS),
- les chefs et cheffes de service des directions d'administration centrale,
- les secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines d'ARS,
- les secrétaires généraux de DIRECCTE,
- les secrétaires généraux de DRJSCS,
- les responsables de ressources humaines de proximité de DIRECCTE
- les référents et référentes diversité et égalité,
- le service de médecine de prévention,
- le service social du personnel,
- les conseillers et conseillères, assistants et assistantes de prévention.

Elles pourront également bénéficier aux directeurs et responsables de ressources humaines de CREPS et aux directeurs et responsables de ressources humaines des agences sanitaires.

2.1.2. La formation systématique de l'encadrement d'administration centrale dans le cadre de sessions spécifiques (hors réunion de réseau)

Pour l'administration centrale, ces formations bénéficient également aux sous-directeurs et sous-directrices, aux cadres et agents des ressources humaines ainsi qu'aux représentants et représentantes d'organisations syndicales.

2.1.3. La formation systématique de l'encadrement par les directions régionales et les établissements

Vous êtes invité à vous assurer que l'ensemble des cadres placés sous votre autorité, y compris de proximité, qui n'auraient pas suivi les formations en réunion de réseau, ainsi que les services chargés des ressources humaines, bénéficient d'une telle formation d'ici la fin de l'année 2019.

Pour ce faire, vous pourrez vous appuyer sur le catalogue de formation de la direction des ressources humaines des ministères sociaux qui proposera, à compter de l'année 2019, un module relatif à l'identification et à la gestion des situations de violences sexuelles et sexistes. Il pourra se dérouler en région dès lors qu'un nombre suffisant de stagiaires est prévu (douze inscrits minimum).

La direction des ressources humaines effectuera en fin d'année 2018 puis 2019 un recensement des cadres formés afin de s'assurer de l'effectivité de cette mesure 2.1.

2.2 La formation et une sensibilisation large du personnel

2.2.1. La formation du personnel

A compter de l'année 2019, une formation relative à l'identification et à la gestion des situations de violences sexuelles et sexistes sera disponible pour l'ensemble des agents des ministères sociaux à partir du catalogue de formation de la direction des ressources humaines. Ces formations pourront se dérouler en région dès lors qu'un nombre suffisant de stagiaires est prévu (douze inscrits minimum).

2.2.2. Une sensibilisation large du personnel

Vous êtes invités à mettre en place tout dispositif d'information, de communication et de sensibilisation des agents et agentes sur les violences sexistes et sexuelles, visant à les éclairer sur ce type d'agissements ainsi que sur les personnes ou structures pouvant être mobilisées en cas de difficulté.

Comme l'y invite la circulaire interministérielle du 9 mars 2018, vous pourrez notamment :

- Mettre en place un affichage dédié dans les espaces communs, reposant sur un message fort (« Zéro tolérance en matière de violences sexuelles et sexistes »), le rappel du numéro vert 3919 « Violences femmes info », ainsi que des dispositifs mis en place localement ;
- Indiquer les informations essentielles à connaître et rappeler l'interdiction de tels agissements dans les livrets d'accueil ou d'intégration des nouveaux agents publics ;
- Diffuser le dépliant d'information des ministères sociaux « *le harcèlement sexuel et les agissements sexistes : mieux les connaître pour les faire disparaître* » permettant à toute agente et tout agent de savoir qui contacter et quelle procédure suivre lorsqu'elle ou il est victime de tel acte ou en a connaissance ;
- Organiser des réunions de sensibilisation au bénéfice du personnel, a minima une fois par an, avec l'appui des acteurs et actrices de la prévention des violences faites aux femmes ;
- Débattre des mesures prises en CHSCT régional.

Pour ce faire, vous pourrez notamment vous appuyer sur les supports de communication élaborés par la direction des ressources humaines, le conseil supérieur de l'égalité entre les femmes et les hommes ou le défenseur des droits, dont les références figurent en annexe 5.

Par ailleurs, une communication spécifique sera organisée auprès de l'ensemble du personnel par la direction des ressources humaines au deuxième semestre 2018 sur la cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux. Jusqu'alors compétente pour traiter les situations de discrimination, harcèlement discriminatoire et harcèlement sexuel ; elle pourra désormais traiter également les alertes relatives à des agissements sexistes.

3. Le dispositif d'alerte et de traitement des situations signalées

Toute alerte, quelle que soit la forme qu'elle revêt, doit donner lieu à un traitement diligent et une réponse. Il est recommandé d'utiliser à cet effet la fiche de signalement figurant en annexe 1. 3A du guide de gestion des situations difficiles (https://paco.intranet.social.gouv.fr/servicescommuns/DRH/sante/Documents/261017guide_sit_diff3.pdf). La personne qui la reçoit n'est pas nécessairement le ou la responsable hiérarchique de la plaignante ou du plaignant. Dès lors, et sauf opposition de l'intéressée, le ou la collègue, l'acteur ou l'actrice de prévention, le représentant ou la représentante du personnel, sont invités à saisir sans délai de cette alerte le supérieur ou la supérieure hiérarchique, ou bien le ou la cadre de niveau N+2 si le ou la responsable directe est mise en cause. Lorsqu'un directeur ou une directrice est mis en cause, la direction des ressources humaines est compétente pour intervenir.

Ainsi, lorsque des faits potentiellement constitutifs d'une violence sexuelle ou sexiste sont signalés, l'encadrement immédiat de la plaignante ou du plaignant, au besoin après examen par un acteur ou une actrice de prévention désignée à cet effet (réfèrent ou référante diversité et égalité, assistant ou assistante de prévention, cellule pluridisciplinaire, etc.) doit :

- évaluer la situation au cours d'un entretien conduit dans un climat de confiance, d'écoute et de sécurité ;

- orienter la personne vers le service chargé des ressources humaines, le médecin de prévention et le service social du personnel ;
- l'informer qu'elle peut procéder à une inscription dans le registre en santé et sécurité au travail, signaler un accident bénin ou déclarer un accident de service ;
- aviser le CHSCT régional en prenant en compte le degré de confidentialité souhaité par la plaignante ou le plaignant (si cette personne le juge nécessaire, cet avis peut être une mention anonyme) ;
- prendre des mesures conservatoires de protection des personnes, pouvant conduire, si les éléments disponibles sont suffisants, à l'éloignement de l'auteur supposé des faits ou à la suspension;
- diligenter une enquête administrative.

Dans le cas où il serait alerté de faits de violences ou de harcèlement d'origine extra-professionnelle, l'encadrement de la victime l'orienterait, dans le respect de sa vie privée, vers le service social du personnel, qui mobilisera les ressources spécialisées de protection de la population contre ces actes et leurs auteurs.

3.1. L'enquête administrative

3.1.1. Objectifs de l'enquête

L'enquête administrative, instruite à charge et à décharge, vise à rassembler les éléments permettant d'établir la matérialité des faits, d'en déterminer les circonstances et de chercher d'éventuels liens de causalité.

Elle doit intervenir dès que possible, être suffisamment approfondie pour conclure à une qualification juridique des faits et proposer d'éventuelles mesures administratives ou disciplinaires.

3.1.2. Méthode de l'enquête

Elle peut être conduite, idéalement en binôme mixte, par des cadres des services des ressources humaines ou par des cadres administratifs expérimentés, préalablement formés aux problématiques relatives aux agissements sexistes et aux violences sexuelles au travail. Le conseiller, la conseillère de prévention ou le référent, la référente diversité et égalité peuvent également être associés à la mission d'enquête.

Lors de la mise en place de la commission d'enquête, le plaignant ou la plaignante est interrogé sur son souhait de voir, ou non, des représentants et représentantes des organisations syndicales informés du déroulement et des conclusions de l'enquête. S'il ou elle répond positivement, chaque organisation syndicale représentée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail désigne un représentant ou une représentante. Celui-ci ou celle-ci ne peut cependant être désigné que s'il ou si elle n'a pas de lien direct avec les protagonistes.

Si la personne a souhaité l'association des organisations syndicales, l'analyse de la demande, les pistes d'investigation, la composition du binôme et le calendrier de l'enquête font l'objet, préalablement à son lancement, d'un échange avec les représentants et représentantes des organisations syndicales. A mi-enquête, ils sont conviés à une réunion d'étape à l'occasion de laquelle leur sont présentés les premiers éléments recueillis par le binôme. Les représentants et représentantes des organisations syndicales peuvent faire des observations pour la poursuite de l'enquête.

La mission d'enquête entendra les différentes parties séparément, lors d'entretiens distincts :

- la plaignante ou le plaignant,
- l'auteur présumé,
- leur supérieur hiérarchique,
- les éventuels témoins.

Elle pourra également solliciter toute personne qu'elle jugera utile d'entendre (collègues de l'unité de travail, médecin de prévention...).

Elle pourra par ailleurs s'appuyer sur tout document de nature à l'éclairer sur la situation (éléments de preuves tels que courriels, photos ou SMS, éventuelles alertes antérieures, inscriptions sur le registre en santé et sécurité au travail, compte rendu d'entretien professionnel...).

Le CHSCT est informé du lancement de l'enquête, de ses conclusions et de ses suites, dans une forme prenant en compte le degré de confidentialité souhaité par la plaignante ou le plaignant.

3.1.3. Conclusions de l'enquête

L'enquête doit donner lieu à un rapport d'enquête qui comportera un descriptif circonstancié des faits et des éventuels préjudices subis par la victime, si les faits sont établis, et proposera une qualification juridique de ces faits.

Le cas échéant, il recommandera des mesures à la direction d'emploi :

- Mesures conservatoires de protection de la victime² ;
- Soutien médical, psychologique, social ou juridique ;
- Réparation du préjudice subi ;
- Procédure disciplinaire et/ou pénale ;
- Médiation ;
- Rappel à la loi en cas de dénonciation frauduleuse.

Si des mesures d'urgence s'avèrent nécessaires, elles pourront être recommandées sans délai à la direction d'emploi.

3.2. L'accompagnement de la victime

Si les faits sont établis, et conformément aux dispositions énoncées en première partie de la présente instruction, vous êtes invités à assurer, en lien avec la direction des ressources humaines, la protection fonctionnelle dans ses trois dimensions de prévention d'une nouvelle violence, d'assistance juridique et de réparation.

Vous organiserez la prise en charge de la victime en mobilisant le réseau d'acteurs et d'actrices : conseiller, conseillère, l'assistant ou l'assistante de prévention, services chargés des ressources humaines, médecin de prévention et assistant ou assistante de service social. La personne pourra également être orientée vers des associations spécialisées dans la lutte contre les violences et le harcèlement.

² Cf article 30 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires relatif à la suspension de fonctions.

Il vous est rappelé qu'un soutien psychologique peut être assuré par l'Institut d'accompagnement psychologique et de ressources (IAPR). L'intervention doit être déclenchée par un encadrant ou un acteur de prévention de la structure d'affectation de la victime (le supérieur hiérarchique ou un autre encadrant de la structure, tel que le secrétaire général, mais aussi le médecin de prévention ou le conseiller de prévention) au 08 00 00 40 42, numéro vert dédié. L'IAPR intervient auprès de la ou des personnes, si l'accompagnement est collectif, dans les 24 heures qui suivent le signalement.

La victime doit par ailleurs être informée de la possibilité de solliciter l'octroi d'une assistance juridique et une réparation du préjudice avéré causé par l'acte de violence. L'annexe 3 apporte des précisions sur ses principes et modalités de mise en œuvre.

Elle est systématiquement informée des suites données à son alerte.

3.3. Les suites à donner en cas de faits probants

Les actes constitutifs de violences sexistes ou sexuelles doivent être sanctionnés. Vous êtes invités à engager une procédure disciplinaire dès lors que l'enquête administrative aura permis d'établir des faits constitutifs d'une faute.

Vous trouverez en annexe 4 de la présente instruction un éclairage issu de la jurisprudence sur les différents niveaux de sanction envisageables.

La sous-direction des carrières, des parcours et de la rémunération des personnels de la direction des ressources humaines (SD2) pourra vous appuyer dans la constitution du dossier disciplinaire.

A cet égard, il est rappelé que la procédure disciplinaire est indépendante de la procédure pénale qui pourrait par ailleurs être mise en œuvre. Vous êtes invités à donner vous-mêmes avis à la justice des agissements criminels ou délictueux dont vous aurez connaissance conformément à l'article 40 du code de procédure pénale. La charge de la procédure pénale ne doit pas reposer exclusivement sur la victime. Cependant, le Parquet apprécie, pour donner suite au dossier, la volonté de la personne d'exercer une poursuite pénale. La victime doit donc en être informée et, si elle le souhaite, accompagnée dans cette démarche de plainte.

4. Dispositif de suivi des alertes

La direction des ressources humaines doit être immédiatement informée de toute alerte dont vous serez saisi et, le cas échéant, vous appuiera dans la gestion de toute situation complexe nécessitant un accompagnement spécifique³.

L'information et la saisine de la DRH s'effectuent par courriel adressé à la boîte institutionnelle : drh.situations-individuelles@sg.social.gouv.fr

Un suivi des signalements effectués et des suites qui y sont données doit par ailleurs être organisé par chaque service.

Enfin, une courte enquête sera réalisée au début de chaque année par la direction des ressources humaines, afin de récapituler les signalements que vous auriez reçus l'année précédente et les suites que vous leur avez réservées. Cette enquête donnera lieu à l'élaboration d'un bilan annuel ministériel.

³ Se référer au Guide de gestion des situations difficiles – ministères sociaux – novembre 2017

Je vous remercie de votre engagement personnel et de votre implication dans la mise en œuvre de ces mesures.

La Secrétaire générale
des ministères chargés des affaires sociales

signé

Sabine FOURCADE

Annexe 1 – Fiche de signalement
(voir annexe 3A du guide de gestion des situations difficiles)

Nom.....

Prénom.....

Service d'affectation.....

Grade.....

Déclare subir des actes¹

- de discrimination directe indirecte
- de harcèlement moral sexuel
- de sexisme

par :

Nom.....

Prénom.....

Service d'affectation.....

Grade.....

Nature de ces actes

.....
.....

Fréquence

.....
.....

Signalement de ces faits auprès :

- du supérieur hiérarchique oui non
- de la CEMCAS oui non
- de l'assistant de service social oui non
- du médecin de prévention oui non
- d'une autre personne oui non

Laquelle

.....

Témoins de ces faits²

Témoin 1

Nom.....

Prénom.....

Service d'affectation.....

Grade.....

Témoin 2 ...

Je souhaite rencontrer un membre du service RH de proximité oui non

Je souhaite bénéficier de la protection fonctionnelle oui non

Je souhaite saisir la justice administrative ou pénale oui non

¹ Rayer les mentions inutiles

² Si plusieurs témoins peuvent être signalés prévoir éventuellement une fiche annexe

Annexe 2 – Enquête administrative

1/ Le déroulement de l'enquête

- Le directeur ou la directrice (le préfet ou la préfète si le directeur ou la directrice est personnellement mise en cause) est avisé de la méthode d'enquête ;
- Les protagonistes, la hiérarchie, le médecin de prévention, l'assistant ou l'assistante de prévention, l'assistante de service social sont informés de l'ouverture de l'enquête ;
- Si la plaignante ou le plaignant a souhaité l'association des organisations syndicales, les représentants et représentantes désignés par les organisations syndicales siégeant au CHSCT sont réunis pour prendre connaissance de la méthode d'enquête et sont invités à être entendus ;
- La mission d'enquête rencontre les protagonistes, un membre du collectif de travail, le responsable, les personnes ayant témoigné, ainsi que toute personne souhaitant être entendue ou qu'elle jugera utile d'entendre ;
- La mission d'enquête s'étayera sur tous les documents qu'elle jugera utiles (éléments de preuves tels que courriels, photos ou SMS, éventuelles alertes antérieures, inscriptions sur le registre en santé et sécurité au travail, compte rendu d'entretien professionnel...).

Les informations recueillies doivent rester confidentielles.

Si la plaignante ou le plaignant a souhaité l'association des organisations syndicales, leurs représentants et représentantes désignés sont conviés à une réunion d'étape à l'occasion de laquelle leur sont présentés les premiers éléments recueillis par la mission d'enquête. Ils peuvent faire des observations pour la poursuite de l'enquête.

2/ L'attitude recommandée pour l'entretien avec les personnes entendues

- Inviter chaque personne à s'exprimer librement ;
- La laisser décrire ce dont elle se plaint, sans commenter ;
- Reconnaître que sa démarche est une chose difficile à faire ;
- Recueillir les faits sans porter de jugement, en se limitant aux questions suivantes « qui, quoi, quand, pourquoi, comment, où ? »

3/ Le contenu de l'enquête

- Rappeler la situation professionnelle des protagonistes ;
- Rechercher la matérialité des faits : nature, date et éventuelle répétition ; par exemple agissements, éléments de dégradation de la situation de travail, éléments susceptibles de porter atteinte aux droits, à la santé ou à la dignité ou d'avoir un impact défavorable sur l'avenir professionnel, éléments de preuves tels que mails ou SMS, éventuelles alertes antérieures, compte rendu d'entretien professionnel...
- Replacer le signalement dans le contexte des relations de travail entre les protagonistes, et plus généralement au sein du collectif de travail ;
- Préciser une cause éventuelle d'exonération de la responsabilité de la personne mise en cause ;
- Décrire, le cas échéant, des modifications du comportement susceptibles d'exprimer une souffrance.



LES MINISTÈRES
SOCIAUX

La protection fonctionnelle

au bénéfice des agents publics

JANVIER 2017

Principes et modalités

Qu'est ce que la protection fonctionnelle ?

Prévue par les dispositions de l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, elle constitue le droit, pour tout agent public d'être protégé par son administration dans les cas suivants : les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime à l'occasion de leurs fonctions (IV de l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée) ; les poursuites pénales dont il peut être l'objet à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle, et/ou lorsqu'il est entendu en qualité de témoin assisté, placé en garde à vue ou se voit proposer une composition pénale à raison de ces mêmes faits (III de l'article 11 de la loi précitée) ; les condamnations civiles prononcées contre lui à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle (II de l'article 11 de ladite loi).

Quels sont les textes de référence ?

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et aux obligations des fonctionnaires ;
Circulaire DGAFP B8 n°2158 du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'Etat ;

Arrêté du 12 août 2013 portant organisation de la direction des ressources humaines en sous-directions et en bureaux ;

Arrêté du 12 août 2013 portant organisation de la direction des affaires juridiques auprès des ministres chargés des affaires sociales ;

Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

Quels en sont les acteurs ?

A l'échelon local :

L'agent demandeur de la protection fonctionnelle.

Le chef de service et la hiérarchie accompagnent l'agent concerné tout au long du processus. Ils déclenchent les actions, les pilotent en s'appuyant sur les instances existantes.

En administration centrale :

La direction des ressources humaines (DRH) est compétente pour connaître des cas d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, de violences, d'agissements constitutifs de harcèlement, de menaces, d'injures, de diffamations ou d'outrages.

La direction des affaires juridiques (DAJ) est compétente pour connaître des cas de poursuites de l'agent devant les juridictions civiles ou pénales.

Un avis écrit est systématiquement demandé au responsable hiérarchique du service d'affectation de l'agent et, le cas échéant, à la direction d'administration centrale dont il relève.

Peuvent également intervenir :

A l'initiative de l'encadrement de l'agent : l'organisme conventionné par les ministères chargés des affaires sociales (Institut d'accompagnement psychologique et de ressources opérationnel depuis mars 2016) pour apporter un soutien psychologique aux agents victimes d'un événement traumatique dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, opérationnel 24 h sur 24 et 7 jours sur 7 joignable au 01 53 04 60 60 ou au numéro vert 08 00 00 40 42.

Qui peut en bénéficier?

Peuvent en bénéficier les fonctionnaires, les agents publics non titulaires, les fonctionnaires stagiaires ou retraités.

Depuis le 22 avril 2016, la loi a également étendu le bénéfice de la protection fonctionnelle aux enfants, conjoints, concubins, partenaires liés par un PACS de l'agent, et ascendants directs dans le cas d'actions civiles ou pénales qu'ils pourraient engager.

La protection fonctionnelle est mise en œuvre par la collectivité publique qui les emploie à la date des faits en cause.

L'administration peut rejeter la demande d'un agent public dans l'hypothèse d'une faute personnelle caractérisée ou pour un motif d'intérêt général.

Comment mettre en œuvre ce dispositif ?

Actions susceptibles d'être mises en œuvre dès l'évènement :

A la suite du signalement rapide par l'agent du dommage, de l'incident ou d'une procédure à son encontre, sa hiérarchie, selon le contexte :

- assure sa sécurité et son soutien,
- favorise sa prise en charge médicale,
- lui apporte un accompagnement et une assistance juridique.

1. Un appui psychologique :

Déclenchement du dispositif de soutien psychologique

Le chef de service contacte l'organisme en charge du soutien psychologique pour lui expliquer la situation et l'informer qu'un psychologue pourra être sollicité par l'agent. A la demande de l'agent, l'administration prendra les mesures nécessaires afin de lui permettre, autant que de besoin, de bénéficier d'un appui psychologique de la part d'un professionnel. En parallèle, des mesures de soutien individuel peuvent être mises en place par l'encadrement pour accompagner l'agent victime (entretien, lettre de soutien)...

2. Un appui juridique et fonctionnel sur la base :

Dépôt de plainte (le cas échéant)

Le chef de service prend l'attache du Procureur de la République.

Certificat Médical Initial (CMI)*

Décrivant les lésions subies par la victime d'agression ou de violences, même s'il n'y a pas d'atteinte physique visible, et quelle que soit la gravité, il permet de déterminer l'incapacité totale de travail (ITT), qui constitue un élément indispensable pour la qualification de l'infraction en cas de poursuites pénales.

Il peut être établi par un médecin de ville. Toutefois, la consultation d'un spécialiste en médecine légale de l'unité médico-judiciaire (UMJ) est à privilégier. Effectuée sur réquisition, elle suppose le dépôt d'une plainte auprès des services de police ou de gendarmerie. Il est recommandé que le chef de service de l'agent prenne l'attache du parquet dans ce cadre.

* Sans préjudice du certificat médical initial devant être produit par l'agent pour la constitution de son dossier pour la prise en charge de l'accident de service.

3. Mise en place d'actions de prévention :

L'administration est également tenue de mettre en place des actions de prévention afin d'éviter la survenue d'un dommage ou pour éviter l'aggravation du préjudice. Menées au niveau du service, elles peuvent avoir pour objet de mettre l'agent en sécurité, d'accompagner les collègues de l'agent impactés par l'incident mais également d'intervenir auprès de l'auteur des attaques pour les faire cesser.

La demande de protection de l'agent :

L'agent victime ou poursuivi formalise sa demande de protection dans les délais les plus brefs par un courrier adressé au service compétent ou, le cas échéant, en utilisant le document joint de demande de protection, dans les deux cas de figure sous couvert de sa hiérarchie.

Cette demande doit être motivée et apporter toutes précisions utiles sur les faits ou les poursuites et être accompagnée de toutes les pièces utiles pour éclairer l'administration dans sa prise de décision.

1. Instruction du dossier

A la réception de la demande, le bureau de l'appui juridique et du contentieux à la DRH (agent victime) ou le pôle contentieux à la DAJ (agent poursuivi) procède à l'instruction du dossier. Les directions d'affectation des intéressés sont systématiquement sollicitées pour avis.

Dans tous les cas, l'absence de réponse de l'administration dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande vaut rejet de la demande de protection (article L. 231-4 du code des relations entre le public et l'administration).

A- En cas d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, de violences, d'agissements constitutifs de harcèlement, de menaces, d'injures, de diffamations ou d'outrages (compétence DRH / art. 11 IV) :

	Compétence	Saisine
Agent victime	DRH + direction d'administration centrale compétente	Agent sous couvert de sa hiérarchie
Agent poursuivi	DAJ + direction d'administration centrale compétente	Agent sous couvert de sa hiérarchie

Le bureau de l'appui juridique et du contentieux (SDIF) vérifie d'abord quelle est l'autorité compétente pour octroyer la protection fonctionnelle. L'agent doit adresser sa demande à l'administration qui l'employait à la date des faits (même si l'agent a connu un changement d'affectation après la date de survenance des faits en cause). Ensuite, il contrôle si :

-les faits relatés par l'agent sont susceptibles, au regard du contexte dans lequel ils s'inscrivent, de revêtir la qualification « d'attaque » au sens du IV de l'article 11 de la loi précitée du 13 juillet 1983 modifiée ;

-les faits se rattachent à l'exercice des fonctions de l'agent et si celui-ci a bien été visé en raison de sa qualité d'agent public. Aucun dépôt de plainte n'est exigé au préalable pour l'instruction de la demande.

Les demandes de protection fonctionnelle formulées à ce titre ne concernent pas uniquement les relations entre un agent public et un ou plusieurs usagers extérieurs de l'administration mais également celles pouvant naître de situations internes entre agents.

B- En cas de poursuites pénales (compétence DAJ / art.11 III) :

Le pôle contentieux de la DAJ vérifie que les conditions ouvrant droit à la protection sont réunies :

les poursuites s'entendent de la mise en mouvement de l'action publique avec matérialisation des actes de poursuite et non pas de la simple information qu'une plainte a été déposée contre l'agent.

Ainsi, la demande de protection doit être étayée par un récit circonstancié des faits et des procédures engagées et accompagnée de la copie des actes de poursuite (audition en qualité de témoin assisté, mise en examen, garde à vue) et de toute pièce pertinente. Une convocation en qualité de simple témoin ne constitue pas un acte de poursuite mais, néanmoins, un conseil juridique avant l'audition pourra être accordé. Il doit être établi par les agents que les faits donnant lieu à poursuites sont survenus à l'occasion des fonctions, que l'infraction invoquée soit intentionnelle ou non.

La collectivité publique est également tenue de protéger le fonctionnaire entendu en qualité de témoin assisté, placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale pour des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions.

C-En cas de poursuites pour faute de service devant une juridiction civile (compétence DAJ / art.11 II) :

La demande doit établir que les faits donnant lieu à l'action en responsabilité sont intervenus en cours ou à l'occasion du service et être accompagnée de toute citation ou assignation délivrée pour ces faits.

Dispositions communes aux poursuites civiles et pénales

Le pôle contentieux (DAJ), après avis du service d'affectation de l'agent, apprécie, dans les deux hypothèses, l'exception de faute personnelle susceptible de justifier, le cas échéant, un rejet de la demande de protection.

La notion de faute personnelle ne se confond pas avec la faute pénale. Ainsi, une infraction pénale ne constitue pas nécessairement une faute personnelle et inversement.

D'origine jurisprudentielle, la définition de la faute personnelle retient plusieurs critères alternatifs : faits commis en dehors du service ou, s'ils ont été commis à l'occasion du service, existence d'une intention de nuire et/ou d'une gravité telle que la faute doit être considérée comme détachable du service.

Pour apprécier l'existence d'une faute personnelle, la DAJ s'appuie sur l'avis du service d'affectation de l'agent intéressé.

L'adoption de la décision et sa notification

La décision, comportant mention des voies et délais de recours, est notifiée à l'agent sous couvert de son supérieur hiérarchique.

S'agissant d'une décision créatrice de droit, elle ne peut être retirée au-delà d'un délai de quatre mois à compter de son édiction (sauf si la décision d'octroi a été obtenue par fraude).

Toutefois, au vu d'éléments nouveaux tels qu'une décision du juge pénal ne retenant pas la matérialité des faits, l'administration peut décider de mettre fin, pour l'avenir, à la protection.

Les modalités de mise en œuvre de la protection fonctionnelle

Il appartient à l'administration de définir les modalités de la protection fonctionnelle en fonction de la situation, étant précisé que ces modalités ne sont pas exclusives les unes des autres.

Les mesures à mettre en œuvre par la DRH ou par la DAJ ou par la hiérarchie de l'agent doivent être adaptées à chaque cas d'espèce et peuvent consister notamment en :

- Des actions de prévention et de soutien de l'agent ;
- Des mesures visant à assurer la sécurité de l'agent ;
- L'organisation de réunions de médiation ou de conciliation ;
- Une information du procureur de la République ;

La prise en charge des frais d'avocat et de justice (dans la limite des plafonds qui seront fixés par un décret en Conseil d'Etat et un arrêté*) si une action pénale ou civile est engagée avec la remise des documents nécessaires.

* L'article 11-VII de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires stipule « qu'un décret en Conseil d'Etat précise les conditions et les limites de la prise en charge par la collectivité publique, au titre de la protection, des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par le fonctionnaire ou les personnes mentionnées au V.

D'un point de vue pratique, la prise en charge des frais d'avocat s'effectue par le biais d'une convention signée entre l'avocat et le ministère qui fixe le montant des honoraires ;
L'apport d'une assistance juridique et administrative au cours de la procédure ;
Le suivi de l'agent à son retour dans le service.

Référents pour la protection fonctionnelle au sein des ministères sociaux :

Au bureau de l'appui juridique et du contentieux (BAJC/SD1F) de la DRH

zohra.saih-bouiala@sg.social.gouv.fr

david.bressot@sg.social.gouv.fr

mauricette.barthelemi@sg.social.gouv.fr

Au pôle contentieux de la DAI

helene.lussan@sg.social.gouv.fr

sandrine.delpech@sg.social.gouv.fr

sylvie.corbiere@sg.social.gouv.fr



Direction des affaires juridiques
Ministères sociaux



Fautes et sanctions disciplinaires
Illustrations par la jurisprudence de quelques cas particuliers

Aux termes de l'article 29 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, « Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale ». Cependant, il n'existe pas de définition légale de la faute qui permettrait de disposer d'une équivalence entre faute et sanction.

C'est à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire d'apprécier, sous le contrôle du juge, si les agissements reprochés à un agent sont fautifs ou non. La mise en œuvre de l'action disciplinaire n'est, en effet, jamais juridiquement obligatoire.

En cas d'action disciplinaire, la sanction retenue doit être proportionnée au regard de la gravité des fautes commises et le juge exerce désormais un contrôle normal sur ce point.

Avec l'instauration du contrôle normal, la proportionnalité d'une sanction disciplinaire doit désormais être examinée de manière stricte, à l'aune non seulement de la faute commise mais, également, du contexte général dans lequel elle est intervenue : CE, Ass., 13 novembre 13, M.B, n°347704 : « Considérant que, d'une part, en estimant que les faits reprochés au requérant constituaient des fautes de nature à justifier une sanction, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire ne les a pas inexactement qualifiés ; que, d'autre part, eu égard à la nature de ces faits, dont M. B... n'a, à aucun moment, lorsqu'ils lui ont été reprochés, mesuré la gravité, à la méconnaissance qu'ils traduisent, de sa part, des responsabilités éminentes qui étaient les siennes, et compte tenu, enfin, de ce qu'ils ont porté sérieusement atteinte à la dignité de la fonction exercée, l'autorité disciplinaire n'a pas, en l'espèce, pris une sanction disproportionnée en décidant de mettre l'intéressé à la retraite d'office ; que la circonstance, à la supposer établie, que d'autres agents du ministère ayant commis des faits aussi graves n'auraient pas été sanctionnés avec la même sévérité est sans incidence sur la légalité du décret attaqué ».

A titre d'exemple, les éléments pris en compte par le juge pour apprécier l'adéquation de la sanction à la faute commise peuvent être :

- la nature des actes commis et leur répétition éventuelle ;
- la gravité de la faute, ainsi que ses conséquences potentielles (CE, 7 avril 2010, n°301784), notamment sur la relation de confiance entre l'intéressé et son employeur (CE, 12 octobre 2001, n°224679) et sur la réputation du service ou de l'établissement concerné (CE, 25 mai 1990, n°94461) ;
- le contexte dans lequel les actes ont été commis : CE, 7 avril 2004, n°259786 : le Conseil d'Etat tient notamment compte des difficultés d'exercice ;
- le comportement passé de l'intéressé, notamment apprécié au regard de sa notation et de l'absence de sanction (CE, 26 janvier 2000, n°187182) ;
- la « nature particulière des fonctions exercées par l'agent » (parmi de très nombreux exemples : CE, 26 janvier 2000, n°187182) ;
- l'état psychique de l'intéressé : CE, 28 février 1996, n°172550 ;
- les difficultés personnelles et psychologiques (CAA Lyon, 2 février 2016, n°14LY01490) ...

Fautes commises	Choix de la sanction	Éléments pris en compte	Décision du juge administratif
Comportement à connotation sexuelle CE, 13 novembre 2013, n° 317704	Mise à la retraite d'office	Gravité des faits Positionnement hiérarchique Nature des fonctions exercées	<p>« Considérant que, d'une part, il ressort des pièces du dossier et, notamment, des nombreux témoignages concordants recueillis dans le cadre de la procédure disciplinaire, que M. X. avait, dans ses relations professionnelles avec le personnel féminin de la représentation permanente, l'habitude d'émettre de manière fréquente, y compris en public, des remarques et allusions à connotation sexuelle ; qu'il adressait régulièrement à ce personnel des consignes pour l'exercice des fonctions, empreintes de la même connotation, qui, par leur caractère déplacé ou blessant, relevaient de l'abus d'autorité ; que, d'autre part, M. X. a fait preuve d'acharnement à l'encontre d'une subordonnée recrutée par contrat en tenant, de façon répétée, des propos humiliants à son sujet, en sa présence et devant des tiers, ainsi qu'en dégradant ses conditions de travail, agissements qui ont porté atteinte à la dignité de l'intéressée et altéré sa santé ; (...)</p> <p>Considérant que, d'une part, en estimant que les faits reprochés au requérant constituaient des fautes de nature à justifier une sanction, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire ne les a pas inexactement qualifiés ; que, d'autre part, eu égard à la nature de ces faits, dont M. X. n'a, à aucun moment, lorsqu'ils lui ont été reprochés, mesuré la gravité, à la méconnaissance qu'ils traduisent, de sa part, des responsabilités éminentes qui étaient les siennes, et compte tenu, enfin, de ce qu'ils ont porté sérieusement atteinte à la dignité de la fonction exercée, l'autorité disciplinaire n'a pas, en l'espèce, pris une sanction disproportionnée en décidant de mettre l'intéressé à la retraite d'office ; (...)</p>

<p>Harcèlement sexuel</p> <p>CE, 15 janvier 2014, n°362495</p>	<p>Exclusion temporaire de fonction d'une durée de deux ans</p>	<p>Gravité des faits Positionnement hiérarchique Rétération des faits</p>	<p>« Considérant (...) qu'il ressort également des pièces du dossier et, notamment, des témoignages de différentes personnes et de celui du médecin de prévention (...), que M. X., chef d'équipe affecté à un centre de tri, a eu, à l'égard de plusieurs des agents féminins placés sous son autorité, un comportement indécent persistant, malgré une première mise en garde dans son précédent poste ; qu'il a, en particulier, tenu des propos déplacés visant à obtenir des <i>faveurs sexuelles</i>, accompagnés de gestes de <i>privauté</i>, à l'un de ces agents, affecté au guichet, qu'il a renouvelés durant une longue période et qui ont attiré sur elle, en raison de ses refus réitérés, les moqueries de ses collègues devant des clients de l'agence ; que le rapport du médecin de prévention, établi dans le cadre de la procédure d'enquête, fait état de la souffrance de l'intéressée, ainsi que du malaise de deux anciennes guichetières, ayant subi les mêmes comportements lors de leur prise de fonction dans ce bureau de poste ; que ces faits sont constitutifs de harcèlement sexuel, au sens des dispositions précitées de l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 ; que, dès lors, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur leur caractère de harcèlement moral, ces faits sont de nature à justifier une sanction disciplinaire ; que compte tenu de la position hiérarchique de M. X., de la gravité des faits qu'il a commis et de leur réitération, la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux années, proposée à l'unanimité du conseil de discipline, n'est pas disproportionnée ; »</p>
<p>Consultation de sites internet à connotation sexuelle</p> <p>CE, 10 avril 2009, n°312092</p>	<p>Exclusion définitive du service (fonctionnaire stagiaire)</p>	<p>Passe disciplinaire Rétération des faits Fonctions exercées Utilisation des moyens du service Méconnaissance des obligations déontologiques de dignité et de loyauté au service</p>	<p>« Considérant que M. X. avait fait l'objet, en mai 2006, d'un blâme motivé pour la consultation de sites internet à connotation sexuelle, à l'aide de l'ordinateur portable mis à sa disposition dans le cadre de sa formation professionnelle, et en utilisant un compte du réseau « ORION » ; que ce réseau, du ministère de l'intérieur, est soumis à une charte d'utilisation interdisant la connexion à des sites contraires à</p>

la déontologie policière ; que, de janvier à juin 2007, M. X. s'est à plusieurs reprises à nouveau connecté à de tels sites, présentant des images de jeunes mineures, avant de faire disparaître du disque dur de son ordinateur plusieurs milliers d'images consultées ; que, malgré le recours à des procédés de contournement des contrôles techniques du réseau ORION, visant à empêcher la consultation de tels sites, cette utilisation, totalisant près de 20 % de son temps de connexion, a déclenché une enquête administrative ; que les faits ainsi constatés et établis étaient de nature à justifier légalement une sanction ; que la sanction de l'exclusion définitive du service prononcée à raison de ces faits, qui doivent s'apprécier compte tenu de la qualité de commissaire de police stagiaire de l'intéressé et des obligations déontologiques de dignité et de loyauté au service qui s'imposent à lui, n'est pas manifestement disproportionnée ; qu'il en résulte que M. X., qui a été réintégré dans le corps des lieutenants de police, n'est pas fondé à demander l'annulation du décret attaqué ; »

« Considérant, en deuxième lieu, qu'il ressort des pièces du dossier et de témoignages précis et concordants qu'entre le 5 août et le 19 août 2013, M. X., qui occupait alors les fonctions de responsable d'accueil et de surveillance au service de l'accueil des publics du Centre national d'art et de culture (...), a tenu des propos déplacés à connotation sexuelle à l'égard de quatre agents de sexe féminin placées sous son autorité, dont une était mineure au moment des faits ; que l'intéressé n'apporte pas plus en appel que devant les premiers juges, d'éléments de nature à contredire utilement l'exactitude matérielle des faits ainsi rapportés par ces témoignages, qui ne sont pas dénués de valeur probante alors même qu'ils ont été recueils un mois et demi après les faits ; que les faits ainsi établis, sont constitutifs d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire ; que la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée

Propos déplacés à connotation sexuelle :
CAA Paris, 21 septembre 2016, n°15PA01221

Exclusion temporaire de fonction pour une durée de deux mois

Gravité des faits
Répétition des faits
Positionnement hiérarchique
Témoignages précis et concordants
Age de l'une des plaignantes

de deux mois sans traitement, prononcée par le président du Centre national d'art et de culture (...) n'est pas manifestement disproportionnée, eu égard à la position hiérarchique de M. X., à la gravité des faits et à leur répétition sur une brève période et ce, notwithstanding l'ancienneté de service dont se prévaut l'intéressé et la circonstance qu'il n'avait pas fait l'objet de précédentes procédures disciplinaires ; »

Propos à connotation Déplacement d'office

Propos injurieux et gestes intolérants
 Injures
 Témoignages concordants
 Absence de poursuites pénales sans incidence
 Irresponsabilité disciplinaire non établie

CAA Nancy, 20
 décembre 2016,
 n°15NC02371

« Considérant que M. X. reconnaît l'existence de propos déplacés mais conteste que ceux-ci aient eu une connotation sexuelle et qu'il ait fait pression sur certaines collègues pour obtenir des faveurs sexuelles ; qu'il ressort toutefois des pièces du dossier, en particulier des témoignages concordants de plusieurs de ses collègues recueillis dans le cadre de l'enquête menée par le directeur de l'unité territoriale (...), que M. X. a, de manière répétée et insistante au cours des années 2013 et 2014, tenu des propos inappropriés et eu des gestes incorrects à destination de deux collègues de sexe féminin afin d'obtenir des faveurs sexuelles ; que ces comportements ont perduré en dépit des objections non ambiguës formulées par les personnes concernées ainsi que par d'autres collègues alertés de cette situation ; que si M. X. produit en défense plusieurs témoignages relatifs à son bon comportement général, ceux-ci ne sont pas de nature à remettre en cause les éléments exposés ci-dessus ; que, contrairement à ce qu'il soutient, ni l'absence de sollicité du procureur de la République et de la juridiction pénale, ni l'absence de lien hiérarchique l'unissant aux personnes ayant subi son comportement ne sont de nature à prouver l'absence de matérialité des faits qui lui sont reprochés ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la matérialité des faits reprochés à M. X. est établie ; que si le requérant produit le certificat médical d'un psychiatre en date du 10 août 2016 mentionnant qu'il « a déjà présenté une

désinhibition responsable d'un trouble de comportement au travail pour lequel il a eu une sanction disciplinaire », cette seule indication, qui n'est assortie d'aucune précision quant à ce trouble précis, ne saurait permettre de regarder M. X comme atteint d'une pathologie qui aurait provoqué son comportement et serait de nature à expliquer médicalement les faits qui lui sont reprochés ; que, contrairement à ce qu'il soutient, ces faits constituent donc des fautes de nature à justifier une sanction ;

Considérant qu'eu égard à la nature des faits qui lui sont reprochés, et à supposer même que la manière de servir de l'intéressé aurait donné entière satisfaction depuis son recrutement en 1990 et qu'il aurait reconnu le caractère inapproprié de son comportement, l'opportunité investie du pouvoir disciplinaire n'a pas, dans les circonstances de l'espèce, et au regard du pouvoir d'appréciation dont elle dispose, pris une sanction disproportionnée en lui infligeant la sanction du deuxième groupe de déplacement d'office ; »

Comportement à connotation sexuelle
Répétition des faits

Exclusion temporaire
de fonction pour une
durée de douze mois

Harcèlement sexuel et
harcèlement moral :

CAA Lyon, 26
septembre 2017,
n°151LV03707

« Considérant, d'autre part, qu'il ressort des pièces du dossier de première instance, et notamment du courrier précis et circonstancié du 11 avril 2014 adressé par Mme A. à son chef d'établissement, qu'entre le printemps 2011 et début avril 2014, M. D., de manière insistante et répétée, lui a fait des avances et a eu à son égard, en paroles et en actes, un comportement équivoque et pressant qui s'est notamment manifesté, à au moins deux reprises, par des gestes déplacés à connotation sexuelle et que cette attitude, qui a perduré malgré les refus répétés de Mme A., a porté atteinte à sa dignité ; que ces faits sont corroborés par le témoignage, également précis et circonstancié, de M. C., agent technique au lycée (...) jusqu'en juillet 2013, établi par écrit le 18 avril 2014 à l'attention du président du conseil régional, qu'il ressort d'un courrier du 15 mai 2014 adressé par Mme B., agent polyvalent au même lycée, au président du conseil régional que, courant 2009 et pendant au moins

un av. M. D. a fait des avances répétées à Mme B. et lui a fait subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont altéré sa santé ; que, dans ces conditions, les faits ainsi imputés à M. D. et subis par Mme A. doivent être regardés comme suffisamment établis et sont constitutifs de harcèlement sexuel au sens des dispositions précitées de l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée et de harcèlement moral au sens de celles de l'article 6 quinquies de la même loi ; qu'ils sont, par suite, de nature à justifier une sanction disciplinaire ; »

Propos et comportement déplacé à connotation sexuelle :

CAA Versailles, 7 avril 2016, 14VE00280

Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux ans

Gravité des faits :

Préjudicement hiérarchique
Impact sur le fonctionnement du service
Conséquences sur les agents

« Considérant que, pour prononcer à l'encontre de M. X., par l'arrêt attaqué du 19 juillet 2012, une mesure d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux ans, le maire (...) s'est fondé sur les motifs tirés, d'une part, de ce que l'intéressé a, sur son lieu de travail et dans le cadre de ses fonctions de responsable du centre de loisirs (...), adopté un comportement et tenu des propos déplacés, à connotation sexuelle, à l'encontre d'animatrices placées sous son autorité, notamment à l'égard de Mme B., d'autre part, qu'il a le 21 juin 2011, sur son lieu de travail et alors qu'il avait déjà eu à de nombreuses reprises un comportement inapproprié à l'égard de cette jeune animatrice, eu des gestes à son endroit et lui a tenu des propos déplacés et, enfin, que ces faits constituent un manquement d'une particulière gravité au devoir de correction qui méritent d'être sanctionnés d'autant plus sévèrement qu'ils ont été commis envers des subordonnées que l'intéressé encadrait ;
Considérant, d'une part, qu'il ressort des pièces du dossier et, notamment, des différents témoignages d'agents recueillis au cours de l'enquête diligentée par la commune, et qu'il n'est pas sérieusement contesté par M. X. que celui-ci, décrit comme une personne tactile et prompt à faire des commentaires sur le physique des jeunes femmes l'ensourant au travail, a, de manière répétée, tenu des propos à connotation sexuelle et eu des gestes déplacés à l'égard du

personnel féminin du centre de loisirs dont il était responsable, en particulier à l'encontre de Mme B., qui exerçait sous son autorité les fonctions d'animatrice ; qu'en outre, si M. X. conteste l'exactitude des propos tenus à Mme B. le 21 juin 2011, l'intéressé a reconnu, notamment lors de l'entretien qui a eu lieu le 3 avril 2012 et lors de la séance du conseil de discipline en date du 25 mai 2012, avoir eu, ce jour-là, un comportement déplacé à l'égard de cet agent et outrepassé ses fonctions ; que, par ailleurs et contrairement à ce que soutient M. X., les déclarations successives de Mme B., qui a relaté les faits survenus le 21 juin 2011 lors de deux entretiens qui ont eu lieu les 5 et 10 janvier 2012, puis lors du dépôt d'une main courante auprès des services de police le 6 mars 2012, ne revêtent pas un caractère manifestement discordant ou contradictoire quant à la relation des propos et gestes de M. X. à son égard ; (...)

Considérant, enfin, que, compte tenu de la gravité des faits reprochés à M. X., de la méconnaissance qu'ils traduisent, de sa part, des responsabilités afférentes à sa qualité de supérieur hiérarchique, de leurs effets sur le bon fonctionnement du service dont il était responsable ainsi que des conséquences que son comportement a pu avoir sur les personnes placées sous son autorité, l'autorité disciplinaire n'a pas, dans les circonstances de l'espèce, et au regard du pouvoir d'appréciation dont elle disposait, pris une sanction disproportionnée en prononçant à son encontre une mesure du troisième groupe d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux ans.

Attitude à connotation sexuelle
Plusieurs alertes/plaintes
Faits non sérieusement contredits

Blâme

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier et notamment de la note du conservateur en chef départemental du 30 septembre 2013 que, si la manière de servir de M. Y. n'avait pas appelé de remarques majeures jusqu'en 2011, les motifs d'insatisfaction se sont multipliés à compter de mars 2012. M. Y. refusant notamment de

TA Toulouse, 7
septembre 2016,
n°1402721

respecter les plannings et la charge de travail qu'il demande régulièrement à changer, pour raisons personnelles ; qu'en mai 2013, deux agents féminins du service ont alerté le conservateur en chef d'attitudes à connotation sexuelle à leur rencontre de la part de M. Y. ; que le médecin du travail a reçu à ce sujet le requérant, à la demande du chef de service, le 12 juin 2013 ; qu'un agent a fait part au chef de service du mécontentement de visiteurs ayant suivi les visites de M. Y. en raison d'une durée trop longue et de l'absence de contenu historique ; qu'en septembre 2013, une visiteuse a adressé une plainte au cabinet du président du conseil départemental ou sont évoqués l'attitude négligée de M. Y., des digressions hors propos, des allusions sexuelles ; que le 23 septembre, une nouvelle plainte a été reçue de la part de visiteurs relative au contenu des visites guidées ; qu'enfin, une conseillère pédagogique a fait part de l'attitude négative de M. Y. vis-à-vis d'élèves venus en atelier ; que par cette même note, le conservateur en chef demandait le changement de service du requérant ; que deux plaintes écrites des 8 septembre 2013 et 23 septembre 2013 corroborent les griefs exprimés par le conservateur en chef ; que dans ces conditions, et alors que M. Y. n'apporte aucune pièce pouvant utilement remettre en cause la réalité des faits reprochés, qui sont constitutifs d'une faute, ceux-ci doivent être regardés comme suffisamment établis ; »

'Comportement ambigu
et inapproprié' Blâms

Comportement inadapté, parfois à connotation sexuelle ;
Gestes déplacés
Comportement familial reconnu par l'agent
Position hiérarchique supérieure de l'auteur des faits
Faits non sérieusement contredits par l'agent

TA Réunion, 12 mai
2016, n°1400816

« Considérant, en troisième lieu, et ainsi qu'il vient d'être dit, par la sanction contestée du 12 juin 2014, la présidente du conseil général (...) a décidé d'infliger à M. Z. un blâme, compte tenu de « son comportement ambigu et inapproprié » à l'égard de deux collègues, Mlle E. et Mlle V., respectivement en contrat d'apprentissage et en contrat d'avenir dans la cellule dont il est responsable ; que si M. Z. conteste la matérialité des faits reprochés par ces deux personnes, dont il allègue ignorer la teneur, il ressort toutefois du compte rendu de l'entretien qui s'est

initialement déroulé le 12 février 2014, que l'intéressé a reconnu avoir un comportement familier avec celles-ci qui pouvait être mal interprété, ainsi que l'emploi de termes impropres à des relations professionnelles, et pouvant présenter une connotation sexuelle, tel que « ma puce » ; que les éléments recueillis par l'administration lors de l'enquête administrative révèlent que M. Z. a pu, par le passé, se voir reprocher des propos à connotation sexuelle tenus sur le lieu de travail, ainsi que d'un comportement et de gestes déplacés ; que ces faits ne sont pas sérieusement contestés par M. Z. qui se borne à indiquer qu'il ignore la teneur des griefs qui lui sont reprochés, bien que communiqués en substance lors des deux entretiens dont il a bénéficié préalablement à l'édition de la sanction ; qu'en égard à la concordance des faits reprochés au requérant par les deux collègues, la décision contestée ne peut être regardée comme entachée d'inexactitude matérielle, nonobstant la circonstance que l'administration n'ait pas retenu pour de tels faits la qualification d'harcèlement sexuel ;

Considérant, en quatrième lieu, que compte tenu du caractère des faits reprochés, commis à l'encontre de personnes à l'égard desquelles M. Z. était en position hiérarchique supérieure, la présidente du conseil général n'a pas fait une appréciation manifestement erronée des faits portés à sa connaissance en infligeant à M. Z. la sanction du blâme ; »

« Considérant, en deuxième lieu, que le blâme dont a fait l'objet M. V. est motivé par un manquement à son devoir de réserve et de moralité ; qu'il ressort, en effet, des pièces du dossier et notamment d'un rapport du supérieur de l'agent victime de son comportement et d'un mail de cet agent, que l'intéressé a eu, à l'occasion de missions conjointes de contrôle de conformité des bâtiments communaux avec des agents formés de la société lyonnaise des eaux, un comportement déplacé à l'égard de l'une d'elles, Mme A., qui

Comportement déplacé (allusions sexuelles, contact physique)
Perturbation du service
Passé disciplinaire

Blâme

Manquement au devoir de réserve et de moralité

TA Melun, 27 mai 2014,
n°1306932

s'est manifesté par diverses allusions sexuelles et un contact physique ; que le requérant ne lui pas avoir proféré, devant cette personne, des propos à connotation sexuelle ni avoir posé sa main sur son épaule ; que s'il se prévaut de témoignages favorables de plusieurs de ses collègues, certains de ceux-ci confirment la tenue de propos déplacés et d'autres se bornent à indiquer qu'ils n'ont pas constaté de gestes inappropriés lorsqu'ils se sont trouvés en présence des deux protagonistes ; que ni ces témoignages ni la circonstance alléguée que les propos reprochés à M. V. auraient été échangés entre plusieurs personnes ne permettent de regarder les faits comme entachés d'inexactitude matérielle ;

Considérant, (...) que le comportement de M. V., qui a perturbé le service en compromettant les opérations de contrôle auxquelles se livraient les préposés de la société lyonnaise des eaux, constitue une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire ; qu'en outre, contrairement à ce qu'il allègue, sa conduite antérieure n'a pas été irréprochable puis qu'il a fait l'objet, le 13 février 2012, d'une exclusion temporaire des fonctions de trois jours ; que, dans ces conditions, l'infliction d'un blâme, sanction du 1^{er} groupe pouvant être retirée du dossier après trois ans, ne revêt pas un caractère disproportionné par rapport à la gravité de la faute commise ; (...)

TA Nantes, 23 février

2011, n°0800700

Blâme

Gestes déplacés/familiers

Observations sur le physique des collègues

Propos à connotation sexuelle

Plusieurs blâmes

Position hiérarchique supérieure

« Considérant, en premier lieu, que M. V. conteste la matérialité des faits reprochés par les deux stagiaires en invoquant de leur part une incompétition de son attitude et le fait de ne pas en avoir de souvenir ; que les deux jeunes stagiaires soutiennent que M. V. avait pour habitude de déposer sur leurs genoux, pendant leurs trajets en voiture, des dossiers et, prétextant la nécessité de les consulter, en profitait pour, selon Mlle H., lui caresser la cuisse ou, selon Mlle P., la lui toucher ; que ces deux stagiaires rapportent également qu'à raison de questions

d'ordre privé que M. V. leur posait, de certains gestes familiers selon Mlle H., ou bien encore d'observations notamment sur le physique des personnes rencontrées, elles se sont senties en insécurité et, à tout le moins, déstabilisées par ce comportement et ces propos ; que Mme L. fait également état de propos à connotation sexuelle tenus sur le lieu de travail, ainsi que d'un comportement et de gestes déplacés ; que ces derniers faits ne sont pas contestés par M. V. qui se borne à indiquer qu'il a simplement cherché à prévenir sa jeune collègue du caractère inadapté de ses tenues vestimentaires, pouvant être perçues comme déplacées, voire provocantes par le public accueilli ; qu'en l'égard de la concordance des faits reprochés à M. V. par les deux stagiaires, dont la matérialité n'est pas sérieusement contestée, s'agissant des gestes déplacés en voiture, ainsi que de son comportement, rapporté par Mme L. sans aucune contradiction, la décision contestée ne peut être regardée comme entachée d'inexactitude matérielle ;

Considérant, en second lieu, que pour contester la sanction infligée M. V. se prévaut encore, d'une part, de son expérience ancienne et reconnue, et, d'autre part, de l'existence d'ambiguïtés qui seraient à l'origine des trois plaintes précitées ; que, toutefois, notwithstanding l'expérience professionnelle de M. V., attestée par de nombreux témoignages versés aux débats, le caractère des faits reprochés et commis à l'encontre de personnes à l'égard desquelles M. V. était en position hiérarchique supérieure, est de nature à justifier la sanction litigieuse ; que, par ailleurs, il appartenait à l'intéressé d'adopter un comportement dénué de toute ambiguïté auprès des stagiaires qui lui étaient confiées, comme à l'égard de sa jeune collègue ; que, par suite, le président du conseil général n'a pas fait une appréciation manifestement erronée des faits, portés à sa connaissance en infligeant à M. V. la sanction du blâme ; »

Annexe 5 – Liste des outils méthodologiques

- Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes - *PACo- Rubrique DRH*
- Dépliant d'information des ministères sociaux « *le harcèlement sexuel et les agissements sexistes : mieux les connaître pour les faire disparaître* » 2018 - *PACo- Rubrique DRH (versions Word et PDF)*
- Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique, 2018- *SDFE, Ministères sociaux, Défenseur des droits, DGAFP, accessibles sur le site <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr>*
- Guide de prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement dans la fonction publique, 2017 – *DGAFP*
- Guide de gestion des situations difficiles – ministères sociaux – novembre 2017- *PACo- Rubrique DRH*
- Identifier le harcèlement sexuel au travail, 2017- *Défenseur des droits*
- Kit pour agir contre le sexisme - Trois outils pour le monde du travail, 2016 - *Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*
- L'accompagnement d'une victime de violences sexistes et sexuelles dans les relations de travail, 2018 – *Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains*