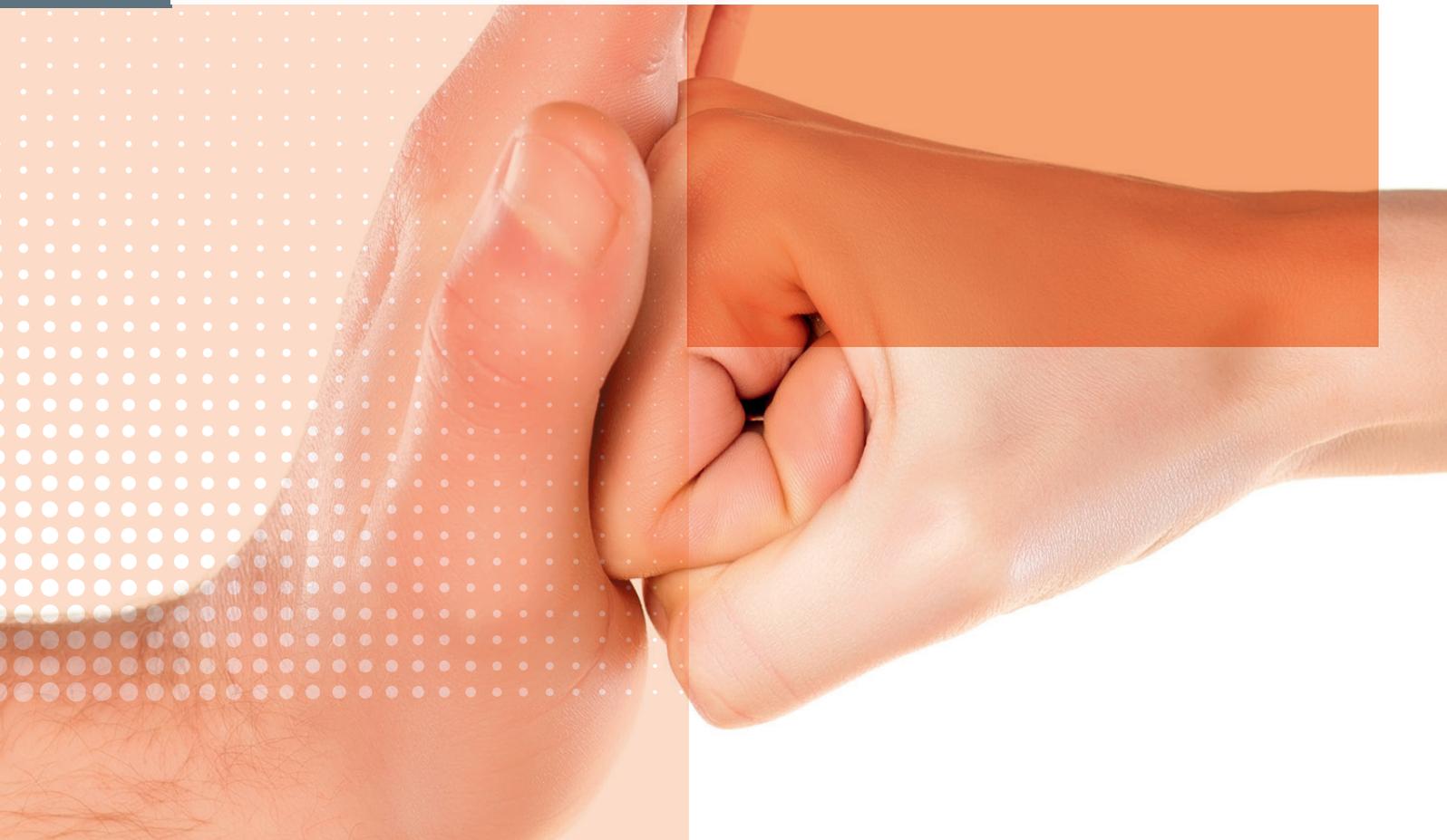




GUIDE D'INFORMATION

LES FAITS DE VIOLENCE PHYSIQUE ET DE HARCELEMENT MORAL, DISCRIMINATOIRE OU SEXUEL





Avant-propos

Ce guide d'information à une finalité pratique. Il doit permettre à toute personne appelée à connaître ou à instruire des dossiers de faits de violences ou de harcèlement (RRH en Antenne et au siège, Chefs d'établissement, Adjoint-gestionnaires, Chefs de service, etc...) de prendre des décisions conformes aux règles statutaires de la FPT, en connaissance également du cadre légal issu du Code pénal.

Dans une première partie, ce guide présentera une définition des faits de violence et de harcèlement punis par la loi, illustrée d'exemples issus de la jurisprudence administrative ou de dossiers disciplinaires déjà instruits par la Région.

Le lecteur pourra ainsi plus facilement procéder à la qualification juridique des faits recueillis, étape essentielle avant l'engagement d'une éventuelle procédure disciplinaire.

Dans une seconde partie, seront exposées les mesures statutaires à disposition de la Région ou des Chefs d'établissement, le cas échéant conservatoires et urgentes, visant d'une part à faire cesser une situation de violence ou de harcèlement, et, d'autre part, à assurer la protection juridique de la victime.

I- DÉFINITION DES FAITS DE VIOLENCES PHYSIQUES, DE HARCÈLEMENT MORAL, DISCRIMINATOIRE OU SEXUEL

PAGE **4**

p.5 LES VIOLENCES VERBALES

- p.5 Les menaces
- p.5 Les injures et les diffamations
- p.6 Les outrages

p.7 LES VIOLENCES PHYSIQUES

p.8 LES VIOLENCES SEXUELLES

- p.8 Le viol
- p.8 L'agression sexuelle
- p.8 Le harcèlement sexuel
- p.10 L'agissement sexiste

p.10 LE HARCÈLEMENT MORAL

p.11 LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

II - LA PROTECTION DES AGENTS PUBLICS CONTRE LES FAITS DE VIOLENCES PHYSIQUES, DE HARCÈLEMENT MORAL, DISCRIMINATOIRE OU SEXUEL

PAGE **13**

p.14 L'OBLIGATION DE SIGNALEMENT QUI S'IMPOSE AUX AGENTS PUBLICS

p.14 L'OBLIGATION DE PROTECTION QUI S'IMPOSE À L'ADMINISTRATION

- p.14 La protection du témoin « lanceur d'alerte »

p.15 LA PROTECTION DE L'AGENT VICTIME DE FAITS DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL

- p.15 La notion de protection générale
- p.15 La protection de la carrière de l'agent
- p.16 La mise en œuvre des mesures de protection

III - LA MOBILITÉ DANS L'INTÉRÊT DU SERVICE D'UN AGENT FAUTEUR DE TROUBLES

PAGE **19**

1

**DÉFINITION DES FAITS
DE VIOLENCES PHYSIQUES,
DE HARCELEMENT MORAL,
DISCRIMINATOIRE OU SEXUEL**

VIOLENCE

A hand is shown on the right side of the image, reaching out to stop the word 'VIOLENCE' from shattering into pieces. The word is written in large, bold, blue capital letters. The right side of the word is breaking apart into many small, dark blue fragments that are flying away. The hand is positioned as if it is about to catch or stop the falling pieces.

➔ LES VIOLENCES VERBALES

Les violences verbales sont des propos excessifs, blessants, grossiers ou des provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations. Les propos tenus sur le ton de l'humour, mais qui blessent ou stigmatisent, sont aussi assimilés à des violences verbales. Rentrent notamment dans le cadre des violences verbales :

LES MENACES

Une menace peut être décrite comme une **parole ou un acte d'intimidation** exprimant le projet de son auteur de faire du mal à une autre personne ou d'endommager un bien. Il s'agit d'un signe qui laisse **prévoir un acte dangereux et nuisible**.

LES INJURES ET LES DIFFAMATIONS

Les infractions de diffamation et d'injures, définies par **l'article 29 de la loi du 29 juillet 1881** sur la liberté de la presse, sont subordonnées à l'existence d'une **atteinte à l'honneur ou à la considération**.

L'**injure** ne nécessite pas l'imputation ou l'allégation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur, mais se fonde simplement sur une **expression outrageante** qui est une manifestation de **mépris ou une invective**.

Il s'agit par exemple d'une parole, d'un écrit, d'un geste ou d'un procédé adressé à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser. Elle ne se rapporte pas forcément à un fait précis dont il est possible de vérifier l'exactitude contrairement à la diffamation.

La **diffamation** est l'allégation ou l'imputation **d'un fait** qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération d'une personne. Il y a diffamation même si l'allégation est faite sous forme déguisée ou dubitative, ou si elle est insinuée.

La diffamation ou l'injure sont **publiques** lorsqu'elles peuvent être entendues ou lues par un public étranger à l'auteur des faits et à sa victime (propos prononcés dans la rue ; propos publiés dans un journal, sur un site internet ou un réseau social **lorsque le profil est accessible à tous**).

Par contre, la diffamation ou l'injure sont considérées comme **non publiques** lorsque les propos sont prononcés :

- ➔ Soit lorsqu'aucune personne n'est présente (en entretien professionnel, par SMS, par courrier...)
- ➔ Soit devant un cercle restreint de personnes (à partir de 3 personnes) partageant les mêmes intérêts que la victime soit présente ou non. Les personnes témoins doivent avoir un lien entre elles, comme un lien professionnel (propos prononcés lors d'une réunion d'équipe, lors d'une formation).

Exemples d'injures

➔ Un Chef de cuisine d'un lycée d'Ile-de-France tient les propos suivants à l'endroit de son collègue Chef du service entretien général et maintenance : *« Tu es qui ? Arrête de jouer le rôle de Chef ici, tu te prends pour qui ? Tes services de merde, tu es une merde, je n'en ai rien à foutre de la Région, il nous donne jamais de remplaçants »*

DOSSIER DISCIPLINAIRE INSTRUIT EN 2018 PAR LA DIRECTION RH LYCÉES – SANCTION : EXCLUSION DE 2 JOURS.

➔ Un agent d'entretien général d'un lycée d'Ile-de-France insulte le Chef de cuisine d'une entreprise privée assurant la restauration du lycée : *« traite, balance, enculé, connard, ta bouffe, c'est de la merde ! »*

DOSSIER DISCIPLINAIRE INSTRUIT EN 2017 PAR LA DIRECTION RH LYCÉES – SANCTION : EXCLUSION DE 3 JOURS.

Exemples de diffamation

➔ Le fait de laisser entendre lors d'une réunion de campagne électorale qu'un agent de la mairie aurait obtenu un emploi fictif en raison de ses relations politiques et non de ses mérites relève de la **diffamation publique**.

CAA MARSEILLE DU 20 AVRIL 2018 N° 16MA02220

➔ Un courriel, envoyé par un médecin chef de service dans un centre hospitalier à une quarantaine de personnes dont certaines ne travaillant plus dans cet hôpital, mettant en cause un directeur qui prendrait une ambulance pour aller à l'aéroport constitue de la **diffamation publique**.

CAA PARIS DU 30 DÉCEMBRE 2016 N° 15PA 02003.

➔ Le fait pour des personnes de témoigner de harcèlement moral de la part de leur supérieur hiérarchique dans un article de presse dans des conditions permettant l'identification certaine d'une directrice constitue **une diffamation**.

TA MONTPELLIER DU 5 FÉVRIER 2004 N° 02.568

Pour une diffamation ou une injure **non publique**, la contravention est de **38 €** maximum alors que la diffamation ou l'injure publique sont punissables par une amende de **12 000 €**. Les peines encourues sont alourdies si la diffamation ou l'injure sont commises envers une personne ou un groupe de personnes en raison de leur origine ou de leur **appartenance ou non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée**. Il va de même pour l'injure commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de **leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre ou de leur handicap**.

Le délai de prescription pour la diffamation et pour l'injure est de **3 mois**, cependant en cas d'injure raciste, sexiste, homophobe ou portant atteinte aux personnes handicapées le délai est allongé à **1 an**.

Peut-on sanctionner un agent qui se plaint des faits de harcèlement ou de violences infondés ?

Si un agent dénonce des faits de harcèlement ou de violences infondés auprès de l'autorité judiciaire ou de l'administration, on parle plutôt de « **dénonciation calomnieuse** ». Ce délit, défini à l'article 226-10 du code pénal et passible de 5 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende, exige deux conditions pour être établi :

- ➔ que les faits dénoncés aient été préalablement déclarés faux par une autorité compétente,
- ➔ que l'auteur soit de mauvaise foi au moment de la dénonciation, c'est-à-dire qu'il ait conscience du caractère partiellement ou totalement inexact du fait dénoncé ou qu'il ait connaissance de la fausseté du fait dénoncé ou imputé à autrui.

En cas de dénonciation calomnieuse, la protection établie par les articles 6 bis, 6 ter et 6 quinquies selon laquelle un agent qui a relaté ou témoigné de faits de harcèlement ou de violences ne peut être sanctionné ne s'applique pas. Cependant, si un agent se dit victime de faits de harcèlement de bonne foi et qu'au final, les faits de harcèlement ne sont pas caractérisés, aucune sanction ne peut lui être infligée.

LES OUTRAGES

Les **outrages** sont des **injures ou offenses graves** qui consistent à dépasser les limites envers une autre personne. Ce sont des paroles ou des gestes de nature menaçante, susceptibles de porter atteinte au respect qui est dû à l'individu.

L'article 433-5 du code pénal dispose que constituent un outrage les paroles, gestes ou menaces, les écrits ou images de toute nature non rendus publics ou l'envoi d'objets quelconques adressés à une **personnes chargée d'une mission de service public**, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de sa mission, et de nature à porter atteinte à sa dignité ou au respect dû à la fonction dont elle est investie.

L'outrage est puni de **7 500 euros d'amende**. Lorsque l'outrage est adressé à une personne chargée d'une mission de service public et que les faits sont commis à l'intérieur d'un **établissement scolaire**, l'outrage est puni de **7 500 euros d'amende et de 6 mois d'emprisonnement**.

La dénonciation calomnieuse

➔ Ne constitue pas une dénonciation calomnieuse le fait pour un fonctionnaire de dénoncer de bonne foi des agissements qu'il considère comme étant du harcèlement sexuel, à l'occasion d'une procédure disciplinaire le concernant, même si au terme d'une enquête administrative, il s'avère que les agissements n'étaient pas caractérisés. Dès lors, il ne peut être sanctionné pour ce seul fait.

CAA VERSAILLES DU 12 NOVEMBRE 2015 N°14VE03618, 14VE03620.

➔ Un agent déjà condamné pour dénonciation calomnieuse par le tribunal peut être également sanctionné disciplinairement pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral à l'encontre de ses supérieurs hiérarchiques.

CAA LYON DU 24 AVRIL 2012 N°11LY00460

Exemples d'outrages

➔ Un chef de service entretien général et maintenance d'un lycée d'Île-de-France appose dans son lycée des affiches réalisées par ses soins, comportant des messages à caractère raciste et injurieux à l'égard de sa hiérarchie : « **complot à nègres, complot à chien. même un trou du cul peut être chef** »

DOSSIER DISCIPLINAIRE INSTRUIT EN 2017 PAR LA DIRECTION RH LYCÉES - SANCTION : EXCLUSION DE 3 JOURS.

➔ Les propos « **je vous emmerde** » prononcées par un directeur des services techniques à un dgs lors d'une réunion ont été considérés comme un outrage.

CAA MARSEILLE DU 10 JUILLET 2014 N° 13MA00583

! ATTENTION : Le juge judiciaire considère que l'article 433-5 du code pénal n'est applicable que lorsque les agents sont mis en cause à l'occasion de l'exercice de leur mission de service public (Cour de cassation, chambre criminelle du 24 mai 2011, n° du pourvoi 10-87966).

→ LES VIOLENCES PHYSIQUES

Les violences physiques englobent les violences qui portent atteinte à l'**intégrité physique de l'individu**. Il peut s'agir de **coups et blessures** qui impliquent un contact direct entre l'agresseur et sa victime. Elles se traduisent principalement par une ou des blessures aux conséquences multiples : préjudice esthétique, souffrance, handicap irréversible, voire perte de la vie. Sont par ailleurs aussi des violences physiques, les **gestes ou agissements** destinés à impressionner fortement, intimider, causer un choc émotionnel ou un trouble psychologique.

La violence physique est sanctionnée par le Code pénal (articles 222-7 et suivants du Code pénal). Le niveau des sanctions dépend de la gravité des blessures infligées à la victime :

- **Les violences physiques légères** n'ayant entraîné aucune incapacité de travail (ITT) sont sanctionnées par une amende de 750 euros (contravention de 4^{ème} classe).
- **Les violences physiques ayant entraîné une ITT de 8 jours ou moins** sont sanctionnées d'une amende de 1 500 euros (contravention de 5^{ème} classe).
 - **Peine encourue alourdie à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende lorsque les violences sont commises par une personne chargée d'une mission de service public.**
- **Les violences physiques ayant entraîné une ITT de plus de 8 jours représentent un délit passible de trois ans de prison et d'une amende de 45 000 euros.**
 - **Peine encourue alourdie à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende lorsque les violences sont commises par une personne chargée d'une mission de service public.**
- **Les violences physiques ayant entraîné une mutilation ou une infirmité permanente** sont sanctionnées d'une peine de prison de 10 ans et de 150 000 euros d'amende maximum.
 - **Peine encourue alourdie à 15 ans d'emprisonnement lorsque les violences sont commises par une personne chargée d'une mission de service public.**
- **Les violences physiques ayant la mort sans intention de la donner sont sanctionnées d'une peine de prison de 15 ans d'emprisonnement.**
 - **Peine encourue alourdie à 20 ans d'emprisonnement lorsque les violences sont commises par une personne chargée d'une mission de service public.**

Exemples de violences physiques

→ Un agent de maintenance d'un lycée d'Ile-de-France s'empare d'un marteau de la main droite et, de la main gauche, saisit à la gorge son Chef de service, et profère également les menaces suivantes : « **dégage d'ici sinon je t'écrase la tête** ». Le Chef de service dépose une plainte au Commissariat.

DOSSIER DISCIPLINAIRE INSTRUIT PAR LA DIRECTION RH LYCÉE. SANCTION : EXCLUSION DE 2 MOIS, DONT 1 MOIS AVEC SURSIS.

→ Lors d'une altercation un cuisinier assène un coup à son responsable. Le responsable a été transporté à l'Hôpital en urgence ou il lui a été prescrit un arrêt de travail de 8 jours et à porter plainte auprès du commissariat.

DOSSIER DISCIPLINAIRE INSTRUIT PAR LA DIRECTION RH LYCÉES- SANCTION : EXCLUSION DE 12 JOURS.

→ Un agent de piscine municipale fait l'objet d'une agression verbale et physique par un usager. L'agent bénéficie de la protection fonctionnelle de sa collectivité territoriale.

CAA DE VERSAILLES DU 11 MAI 2017



→ LES VIOLENCES SEXUELLES

Les violences sexuelles se définissent comme étant **un acte sexuel, toute tentative d'acte sexuel, tout commentaire ou avance de nature sexuelles** dirigés à l'encontre d'un individu et sans son consentement. Elles comprennent également les actes visant à un trafic de nature sexuelle ou dirigés contre la sexualité d'une personne en utilisant la **coercition**. Ces violences peuvent être commises dans tout contexte et **ne peuvent être atténuées par la relation qu'entretiennent l'agresseur avec sa victime**.

Elles prennent diverses formes : les propos sexistes, les invitations trop insistantes, les attouchements et les caresses de nature sexuels, le harcèlement sexuel, l'exhibitionnisme, le chantage, les menaces, l'utilisation de la force qui peut se manifester par un baiser volé ou aller jusqu'au viol. Le viol se distingue des autres agressions sexuelles en ce qu'il suppose un acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise.

LE VIOL

L'article 222-23 du code pénal dispose que « **tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol** ».

- **Le viol est puni d'une peine de 15 ans de réclusion criminelle (art. 222-23 du code pénal).**

L'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 code pénal 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** ».

- **L'agression sexuelle est punie par le juge pénal d'une peine de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende (article 222-27 du code pénal).**

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

L'article 222-33 du code pénal 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** ».

Exemples d'agression sexuelle

→ Un veilleur de nuit d'un lycée d'Île-de-France s'introduit avec son passe, après minuit, dans la chambre d'une étudiante logée dans l'internat. Il quitte la chambre après avoir fait des compliments sur le corps de l'étudiante. A plusieurs reprises, il touche et caresse le corps d'une étudiante et lui tient des propos à caractère sexuels.

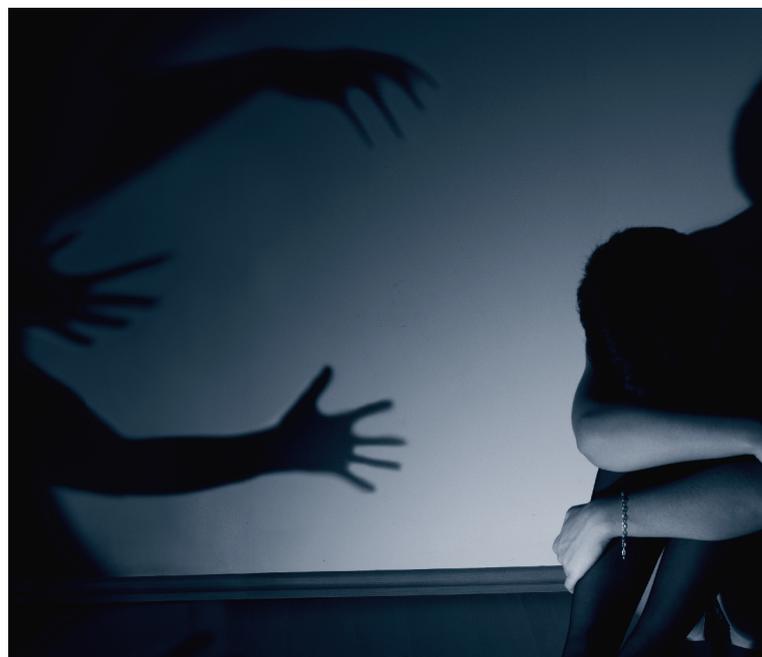
DOSSIER DISCIPLINAIRE INSTRUIT EN 2018 PAR L'ANTENNE RH NORD-EST.

L'agent est condamné par le Tribunal correctionnel à :

- 5 mois d'emprisonnement avec sursis
- 2 ans d'interdiction d'exercer une activité professionnelle ou bénévole impliquant un contact avec des mineurs
- 2 ans d'interdiction de séjour dans les établissements scolaires et internats
- Inscription au Fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles
- L'agent est révoqué de la fonction publique territoriale par la Région.**

→ Un agent de maintenance d'un lycée de Seine-et-Marne tente d'embrasser une surveillante, puis pose ses mains sur ses fesses alors qu'elle était penchée sur son bureau.

DOSSIER DISCIPLINAIRE INSTRUIT PAR LA DIRECTION RH LYCÉES- SANCTION : EXCLUSION DE 3 JOURS).



Cet article du code pénal a été repris dans l'article 6 Ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant sur la FPT :

→ **Art 6 ter :**

« **Aucun fonctionnaire ne doit subir des faits :**

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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 ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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** (article 222-33 du code pénal). Ces peines peuvent être portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amendes lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.



Exemples de harcèlement sexuel

→ Un agent d'entretien général d'un lycée d'Île-de-France a un comportement déplacé et des propos à caractère sexuels devant des élèves féminines et une enseignante de philosophie : l'intéressé fait un « **one man show** » mêlant **phantomimes et plaisanteries graveleuses et explicitement sexuelles, avec imitation de la pénétration pour l'une d'entre-elles. L'agent, en état d'ébriété, a également proféré des insultes devant des élèves.**

DOSSIER DISCIPLINAIRE INSTRUIT EN 2017 PAR LA DIRECTION RH LYCÉES - SANCTION : EXCLUSION DE 2 MOIS, DONT 1 MOIS AVEC SURSIS.

→ M C a, à plusieurs reprises, tenu des propos sur l'aspect physique d'agents féminins, formulé en leur présence des remarques contraires aux bonnes mœurs. **A proféré des propos obscènes en exhibant des revues à caractère pornographiques et a contraint une employée à se protéger avec un chariot de ménage dans les toilettes de l'établissement.** De tels faits constituent des manquements graves à la moralité, de nature à justifier légalement une sanction disciplinaire.

EN L'ESPÈCE, SANCTION D'EXCLUSION TEMPORAIRE DE 6 MOIS (DONT 5 AVEC SURSIS). CAA DE BORDEAUX DU 11 DÉCEMBRE 2007.

→ La circonstance qu'un agent ait été relaxé de poursuites pénales pour harcèlement moral et sexuel ne fait pas obstacle à ce que les faits en cause puissent constituer une sanction disciplinaire. Dans le cas d'espèce, un agent de salubrité a eu un comportement se **caractérisant par une attitude déplacée à l'égard des agents féminins et la tenue fréquente de propos grossiers et menaçants**, notamment à l'occasion d'appels téléphoniques. Ce comportement répété a provoqué des troubles graves dans le service.

LA SANCTION DISCIPLINAIRE DE RÉVOCATION DONT IL A FAIT L'OBJET N'EST MANIFESTEMENT PAS DISPROPORTIONNÉE. CAA DE DOUAI DU 3 JUILLET 2012.

→ Ont été considérés comme des faits constitutifs de harcèlement sexuel, sur la base de témoignages circonstanciés de collègues annexé à un rapport d'enquête interne, les **propos déplacés d'un directeur proposant à des collaboratrices de s'asseoir sur ses genoux, les compliments insistants sur le physique de son adjointe et des gestes familiers et intimes** tels que la pose de sa main sur la nuque de ses collègues féminines.

CAA MARSEILLE DU 12 JUIN 2018 N° 16MA03490, N° 16MA03491

→ Ont été considérés comme des faits constitutifs de harcèlement sexuel, **l'envoi de courriels à caractère sexuel et pornographique** alors même que le destinataire avait pu dans un premier temps ne pas s'offusquer de la situation.

CAA PARIS DU 28 NOVEMBRE 2017 N° 16PA02532

→ Ont été considérés comme des faits constitutifs de harcèlement sexuel le fait pour un agent de **caresser l'épaule d'une collègue puis de se masturber devant elle, le fait de se frotter en érection contre sa supérieure hiérarchique et de poser la main sur la cuisse d'une autre collègue.** Le juge administratif relève que, même si certains témoignages relatent des faits anciens, ils décrivent précisément les faits et sont cohérents les uns par rapport aux autres.

CAA PARIS DU 30 DÉCEMBRE 2016 N°16PA02078

L'AGISSEMENT SEXISTE

L'article 6 bis de la loi n°83-634 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 offensif** ».

LE HARCELEMENT MORAL

Le harcèlement moral au travail peut être défini comme un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de **porter atteinte aux droits de l'agent, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale** ou encore de compromettre son avenir professionnel. Le harcèlement moral peut se manifester par des gestes, des paroles ou une simple attitude. Ainsi, une personne est victime de harcèlement moral lorsqu'elle est confrontée à des situations humiliantes de façon répétée dans l'exercice de ses fonctions.

La lutte contre le harcèlement moral est consacrée dans l'art 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant sur la FPT :

« *Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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* ».

Le harcèlement moral est puni de **2 ans d'emprisonnement** et de **30 000 euros d'amende** (articles 225-2 et 222-33-2 du code pénal).

Le harcèlement moral dans le cadre professionnel se joue dans les **relations interpersonnelles de travail**, soit entre hiérarchie (employeur, encadrement) et subordonnés (dans les deux sens), soit entre collègues (harcèlement transversal). Le harcèlement peut être individuel ou institutionnel.

Le harcèlement moral peut notamment se traduire par des détournements :

- du lien de subordination
- des règles disciplinaires
- du pouvoir de direction
- du pouvoir d'organisation.

Il peut prendre différentes formes :

- isolement qui vise à la séparation de l'agent de son collectif de travail
- persécutions qui visent la surveillance permanente des faits et gestes de l'agent
- attaque du geste de travail qui vise la perte de sens de travail
- harcèlement punitif qui met les personnes en situation de justification constante.
- incivilités à caractère vexatoire, refus de dialoguer et de répondre aux demandes, remarques insidieuses, sarcastiques, injurieuses, propos blessants, dénigrement et volonté de ridiculiser

Exemple d'agissement sexiste

↳ Le juge a validé la sanction de révocation d'un agent qui avait insulté et tenu des **propos sexistes à plusieurs reprises à l'égard de 6 de ses collègues féminines et cadres de sexe féminin de son service**. Le juge note que son attitude avait généré un climat délétère et des craintes de plusieurs membres du personnel.

CAA MARSEILLE DU 3 JUILLET 2018 N° 17MA03022).



- reproches sans motif valable, critiques continuelles du travail effectué, sanctions injustifiées basées sur des faits inexistantes ou véniels
- retrait des missions, privation de travail, fixation d'objectifs irréalisables, attribution d'un travail inutile, d'un travail en non-adéquation avec les compétences et/ou les capacités de l'agent, évitement des contacts, isolement
- modification arbitraire des conditions de travail ou des attributions essentielles du poste de travail, modification excessive des missions ou du poste de travail, etc...

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

- **Des agissements répétés** : Un article de doctrine DALLOZ (P ADAM – harcèlement moral : les contours juridiques du harcèlement moral – octobre 2019) définit le harcèlement moral : « il est donc fermement établi qu'un acte isolé (...), même vexatoire ou attentatoire à la dignité du salarié, et quand bien même aurait-il des conséquences particulièrement graves pour la santé de ce dernier, ne peut pas caractériser un acte de harcèlement moral au sens de l'article 1152-1 du code du travail. On notera que pour la chambre criminelle, l'envoi concomitant par le prévenu de courriers identiques ou similaires à des collègues de la victime, sur leur lieu de travail commun, ne caractérise qu'un fait unique et non **des propos ou comportement répétés, seuls de nature à établir le délit de harcèlement moral** (Crim. 9 mai 2018, n°17-83.623).
- **Une dégradation des conditions de travail** : ces agissements ont des conséquences néfastes sur les conditions de travail, sans que l'élément intentionnel de l'auteur des faits ne soit requis. Le harcèlement est constitué dès lors que sont caractérisés des agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel (Cass. Soc., 10 novembre 2009, n°08-41497).
- **Une atteinte aux droits et à la dignité, une altération de la santé physique ou mentale ou le fait de compromettre l'avenir professionnel de l'agent.**

LE HARCELEMENT DISCRIMINATOIRE

D'après la loi, le harcèlement discriminatoire est une **forme de discrimination** et se définit comme « tout agissement lié à un motif prohibé, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». (Art.1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008). La discrimination est punie de **3 ans d'emprisonnement** et de **45 000 euros d'amende** (articles 225-2 et 222-33-2 du code pénal).

Exemple de harcèlement moral

↳ Le juge administratif a qualifié de harcèlement moral le dénigrement systématique dont faisait l'objet un agent issu de la filière administrative de la part de ses collègues. Le juge a relevé que :

- le supérieur hiérarchique direct de l'agent a reconnu à plusieurs reprises la mise à l'écart de l'agent et l'absence de réelle activité,

- qu'une collègue a attesté que les dossiers n'étaient plus confiés à l'agent, qu'il faisait l'objet de dénigrement et qu'il en était affecté,

- que l'administration n'a pu développer aucun argument pour démontrer que les agissements étaient justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.

CAA PARIS DU 21 FÉVRIER 2018 N° 16PA03007



Le harcèlement discriminatoire peut également relever du délit de harcèlement moral lorsque l'intention de l'auteur de commettre de tels faits peut être établie.

Ainsi, 2 éléments doivent être réunis pour caractériser le harcèlement discriminatoire au travail :

- un motif prohibé par la loi
- qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité, ou de dégrader l'environnement de travail

Les critères de discriminations prohibés par la loi sont (art.1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 et loi n°83-634 du 13 juillet 1983) :

- L'origine
- Le sexe
- La situation de famille
- La grossesse
- L'apparence physique
- La particulière vulnérabilité résultant de la situation économique apparente ou connue de l'auteur [de la discrimination]
- Le patronyme
- Le lieu de résidence
- La domiciliation bancaire
- L'état de santé
- La perte d'autonomie
- Le handicap
- Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- L'orientation sexuelle
- L'identité de genre
- L'âge
- Les opinions politiques ou philosophiques
- Les activités syndicales
- La capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
- L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Qui peut être auteur de harcèlement discriminatoire ?

L'auteur du harcèlement peut être un supérieur hiérarchique, un collègue, un subordonné. L'auteur peut également être une personne extérieure à l'organisation intervenant dans le cadre de la relation de travail (prestataire, usager du service public).

Le harcèlement discriminatoire peut être reconnu même si l'auteur des faits n'a pas agi avec l'intention de nuire. La blague ou l'humour potache, définis par l'auteur comme portant peu de conséquence et n'offensant pas autrui, doivent toujours s'analyser au regard de la perception et du ressenti provoqué chez celui ou celle qui les reçoit (Décision de Défenseur des droits, MLD n°2014-079,ibid. Cass. crim.,12 déc. 2006, n°05-87.658).



Exemple de harcèlement discriminatoire

➤ A été considéré comme harcèlement moral les difficultés relationnelles d'un agent placé en congé de maladie avec ses collègues. Ces derniers avaient mis en cause ses compétences professionnelles et avaient tenu des propos xénophobes à son encontre à plusieurs reprises. L'employeur n'a pas été en mesure de démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement, même si une note de service avait été rappelée que l'agent ne devait pas être délibérément exclu des échanges.

CAA MARSEILLE DU 2 AVRIL 2019 N°18MA01245



2

**LA PROTECTION DES AGENTS
PUBLICS CONTRE LES FAITS
DE VIOLENCES PHYSIQUES,
DE HARCELEMENT MORAL,
DISCRIMINATOIRE OU SEXUEL**



Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels dans les conditions définies par l'article L. 4612-2 du code du travail. Il contribue en outre à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective conformément à l'article L. 4612-3 du code du travail. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.

Lorsqu'elle est informée de faits potentiels de violence ou de harcèlement, la collectivité doit nécessairement évaluer la situation et doit, si besoin sans délai, prendre des actes juridiques visant à protéger la victime.

L'obligation de signalement qui s'impose aux agents publics

L'obligation de signalement est fondée sur les dispositions du deuxième alinéa de l'article 40 du code de procédure pénale, qui prévoient que tout fonctionnaire « *qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs* ».

S'il s'agit d'une obligation qui revêt un caractère personnel, le juge admet néanmoins que le signalement puisse être effectué par le supérieur hiérarchique du fonctionnaire qui a eu connaissance des faits délictueux (Cass.crim, 14 décembre 2000, n°00-86595).

A minima, Il résulte de l'application de l'article 40 une obligation faite aux RRH de signaler à leur hiérarchie des situations pouvant relever de faits de violence ou de harcèlement.

L'obligation de faire jouer l'article 40 revient ensuite au service contentieux de la Direction juridique.

L'obligation de protection qui s'impose à l'administration

Une obligation de sécurité pèse sur les employeurs privés et publics. Ils sont en effet tenus de prendre les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés et agents publics (articles L.1152-4 et L.4121-1 Code du travail, Article 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, Arrêt, Cass. Soc., 21 juin 2006, n°05-43914).

Ainsi, face à des faits de violences ou de harcèlement, une **obligation de protection** s'impose au profit :

- du témoin de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime
- de l'agent victime de faits de violence, de harcèlement moral, discriminatoire ou sexuel.

LA PROTECTION DU TÉMOIN, « LANCEUR D'ALERTE » AUPRÈS DE L'ADMINISTRATION

Cette protection est prévue à l'ARTICLE 6 TER A DE LA LOI N°83-634 DU 13 JUILLET 1983 :

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire **pour avoir relaté ou témoigné**, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs **d'un délit, d'un crime** ou susceptibles d'être qualifiés de **conflit d'intérêts** au sens du I de l'article 25 bis dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Aucun fonctionnaire ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir signalé une alerte en application de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (ex : signalement d'un crime, délit, d'une violation grave et manifeste d'un engagement international).

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit ».

« Dans le cas de conflit d'intérêt, le fonctionnaire doit avoir préalablement alerté en vain l'une des autorités administratives dont il relève. Il peut également témoigner de tels faits auprès du référent déontologue ».

A la Région, le collège des référents déontologues est destinataire des signalements d'alerte.

LA PROTECTION DE L'AGENT VICTIME DE FAITS DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL

Cette protection découle de la mise en œuvre de l'article 11 (protection fonctionnelle des agents) de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, en application des articles 6 ter (harcèlement sexuel) et 6 quinquies (harcèlement moral) de cette loi.

LA NOTION DE PROTECTION GÉNÉRALE DES AGENTS

L'ARTICLE 11 DISPOSE :

« 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 est en résulté ». Les agents contractuels régis bénéficient de ces mêmes garanties (article 32 de la loi du 13 juillet 1983 précitée).



ATTENTION : 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, indépendamment des actions pouvant être conduites à l'encontre des personnes à l'origine de ces violences :

- Une salariée s'estimant victime de harcèlement discriminatoire en raison de son sexe signale les faits à son employeur. Celui-ci lui suggère une mutation à 3 reprises. Face à son refus, il décide de la changer d'affectation. La cour d'appel de Paris considère que la tentative répétée d'éloigner la salariée relève d'une volonté de passer les faits sous silence, davantage qu'une mise sous protection de salariée. L'employeur est condamné à 8 000 euros de dommages intérêts (cour d'appel de Paris, 2 mai 2018, n°16/15715).

LA PROTECTION DE LA CARRIÈRE DE L'AGENT VICTIME DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU MORAL

ARTICLE 6 TER :

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire :

- Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés au trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;
- Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ».

ARTICLE 6 QUINQUIÈS :

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

Le fait qu'il ait **subi ou refusé de subir les faits de harcèlement moral**

Le fait qu'il ait exercé un **recours** auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une **action en justice** visant à faire cesser ces agissements.

- Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés ».

Il ressort donc de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 qu'aucune mesure, concernant l'affectation et la mutation, ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire victime de fait de harcèlement moral ou sexuel ou qui en a témoigné.

LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES DE PROTECTION DE L'AGENT VICTIME

- Les mesures pour mettre fin aux faits de violence
- la protection fonctionnelle
- Le bénéfice d'une déclaration d'accident de travail (AT)

LES MESURES POUR METTRE FIN AUX FAITS DE VIOLENCE :

Lorsque survient un cas supposé de violence, notamment de harcèlement moral, discriminatoire ou sexuel au sein d'un service, il incombe à l'administration de mettre en œuvre les moyens appropriés permettant, d'une part, de mettre fin à cette situation et, d'autre part, de prouver qu'elle a agi avec diligence pour protéger l'agent.

Les mesures pouvant être prises sont :

- l'audition de **l'agent présumé victime à l'Antenne**, ce qui doit permettre de recueillir des faits précis, datés, qui pourront ensuite être juridiquement qualifiés. Il conviendra de s'assurer que l'agent ne soit pas isolé ou stigmatisé suite à une dénonciation des faits.
- si besoin sa présentation en urgence auprès du **service de médecine professionnelle**, qui orientera, le cas échéant, vers des professionnels de santé (ex : psychologue)
- **la réalisation d'une enquête interne** dans le strict respect de la confidentialité et sans préjuger de son issue : audition de l'auteur présumé des faits, audition des témoins (agents ou membres de la Direction du lycée, lanceurs d'alerte auprès de l'administration). Il est souhaitable que toutes les personnes directement concernées soient entendues. Il est indispensable de garder des traces écrites de la procédure en cas de contentieux et de faire un rapport à l'issue de l'enquête.
- si nécessaire, **éloignement de la personne auteure présumée des faits** afin de protéger l'agent victime d'une réitération des faits. Cet éloignement peut prendre la forme dans un premier temps, d'une **affectation provisoire dans un autre lycée** (mission de « titulaire-suppléant »), en accord avec la personne présumée auteure des faits. **Attention : l'agent victime ne peut être muté par l'administration (voir supra), sauf si il en fait expressément la demande par écrit.**
- **d'une mesure conservatoire (éloignement de l'agent) prise par le Chef d'établissement** sur la base de l'article R421-12 du Code de l'éducation. Cet article dispose que « en cas de difficultés graves dans le fonctionnement d'un établissement, le Chef d'établissement peut prendre toutes dispositions nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du service public. S'il y a urgence, et notamment en cas de menace ou d'action contre l'ordre dans les enceintes et locaux scolaires de l'établissement, le Chef d'établissement peut :
 - interdire l'accès de ces enceintes ou locaux à toute personne relevant ou non de l'établissement
 - suspendre des enseignements ou autre activité de l'établissement.Le Chef d'établissement informe le CA des décisions prises et en rend compte à l'autorité académique, au maire, au président du conseil général ou du conseil régional et au représentant de l'Etat dans le département ». Si une telle mesure est envisagée, il est indispensable qu'elle fasse l'objet d'un échange entre le Chef d'établissement et l'Antenne RH puisqu'elle devra nécessairement être couplée avec une mesure de suspension de l'agent, prise par la Région.
- **Une mesure de suspension prise par la Région**

En cas de faute grave, l'agent peut être suspendu. Cette **faute grave** peut résulter d'un manquement aux obligations légales (ex : devoir d'obéissance hiérarchique) ou de la commission d'une infraction réprimée par le droit pénal (ex : violences physiques). A défaut d'être matériellement établis en raison du temps nécessaire à la réalisation d'une enquête interne, les faits doivent revêtir, à tout le moins, un **caractère suffisant de vraisemblance**.

Le degré de gravité doit être apprécié compte tenu notamment de la fonction exercée par l'agent, et de l'atteinte qu'ils sont susceptibles de porter à l'image de l'administration. La suspension repose donc sur la nécessité d'une part d'éviter le scandale ou la gêne que peut causer la présence effective dans un emploi public d'un agent soupçonné d'une faute grave, d'autre part, de restaurer un climat de sérénité au sein du service, dans l'intérêt même de la personne en cause. L'Antenne RH prendra donc soin de recueillir un maximum de faits (ex : témoignages, rapports de l'établissement, etc...) permettant d'évaluer leur caractère de gravité.

La décision de suspension ne revêt aucun caractère disciplinaire. Elle ne présume en rien des suites qui seront ultérieurement données aux faits reprochés à l'agent.

Par contre, elle s'inscrit dans le cadre de l'action disciplinaire, car l'autorité compétente doit saisir, sans délai, le conseil de discipline. La situation de l'agent doit être réglée dans un délai de **4 mois**. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise, l'intéressé est rétabli dans ses fonctions. Par contre, s'il fait l'objet de poursuites pénales (ex : mise en examen, contrôle judiciaire, citation direct devant le tribunal), l'agent peut être suspendu au-delà du délai de 4 mois.

Eu égard à son caractère provisoire, la suspension n'entraîne pas la vacance de l'emploi occupé par le fonctionnaire suspendu. Néanmoins, le juge administratif se refuse à reconnaître à l'intéressé un droit à être réaffecté, à l'issue de sa suspension, dans l'emploi qu'il occupait ultérieurement. Il exige uniquement que l'administration réintègre le fonctionnaire dans « **une affectation conforme à son statut** » (CCA d'appel de Paris, 30 déc 2005), ce qui n'implique pas qu'il soit réintégré dans l'emploi qu'il détenait à la date de sa suspension. Cette position repose notamment sur le souci de sauvegarder le fonctionnement du service et de prévenir les difficultés qui pourraient se poser en cas de réintégration de l'agent dans le poste même dont il a été écarté. Ainsi, un Chef de cuisine suspendu devra être réintégré sur des fonctions de Chef de cuisine, mais si besoin dans un nouvel établissement.

L'agent suspendu demeure placé en position d'activité. Néanmoins, la période pendant laquelle il est suspendu ne lui permet pas de d'acquérir des droits à ce titre, puisque le droit à congé annuel est subordonné à l'exercice effectif des fonctions.

Exemples de fautes graves justifiant la suspension

- Le refus d'obéissance hiérarchique et des absences répétés sans autorisation
- Le port par un agent public d'un signe extérieur destinée à marquer son appartenance à une religion
- Les faits, pour un agent technique, d'avoir « emporté » à son domicile des plants, arbustes, et arbres appartenant à la commune
- La mise en examen pour des faits de corruption de mineurs commis en dehors du service.

LA PROTECTION FONCTIONNELLE :

L'ARTICLE 11 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 est en résulté ». Les agents contractuels régis bénéficient de ces mêmes garanties (article 32 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Cette protection fonctionnelle donne lieu à la prise en charge par la Région :

- des frais d'avocat
- des frais portant sur des soins médicaux

Un mémento sur la protection fonctionnelle est disponible sur l'intranet.

LA RECONNAISSANCE D'UNE DÉCLARATION D'ACCIDENT DE SERVICE (AT) :

la reconnaissance de l'**imputabilité** au service des absences ou soins de l'agent présumé victime.

En cas d'arrêts maladie de la victime supposée, celle-ci a tout intérêt à déclarer les faits via une déclaration d'accident de service qui doit passer par la hiérarchie du lycée et être accompagnée d'un certificat médical initial.

Le **certificat médical** doit être adressé dans les **48 heures** à l'employeur.

La **déclaration d'accident** de travail doit être transmise dans les **15 jours** suivant la date de l'accident.

A réception des documents, la DAP instruit la demande de reconnaissance.

1. Les conditions pour la reconnaissance :

Depuis l'ordonnance du 19 janvier 2017, est ainsi désormais **présupposé imputable** au service tout accident survenu, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal.

Exemple

→ Dans un arrêt en date du 24 octobre 2016, la Cour administrative d'appel de Bordeaux a jugé que l'accident dont a été victime une fonctionnaire suite à une altercation avec un collègue qui s'est déroulée au cours d'une conversation privée survenue sur le lieu et pendant le temps du service, non directement imputable à un fait personnel qui puisse être regardé comme détachable du service, sans lien avec l'exécution des missions des deux agents en cause, et sans qu'aucun lien hiérarchique n'existe entre les protagonistes de l'altercation, est bien imputable au service.

Même si l'origine d'une agression sur le lieu et le temps du travail a pour origine un **différend d'ordre personnel**, il y a imputabilité au service.

Ainsi, la victime présumée qui subit des agressions physiques ou morales au travail bénéficiera de la protection liée au régime des accidents de service.

Elle bénéficiera donc de la **présomption d'imputabilité** et n'aura pas à démontrer la preuve du lien avec le service.

- Le raisonnement est le suivant, la matérialité des faits n'étant pas contestée :
 - du point de vue de la victime, si celle-ci n'a pas provoqué l'altercation, et donc n'a pas commis de faute personnelle, le fait d'être « **agressée pendant le travail** » **rend son accident imputable au service**.
 - du point de vue de l'agresseur, qui souhaiterait se voir reconnaître lui aussi l'imputabilité au service de ses éventuels arrêts, même si l'altercation pour lui aussi, s'est également déroulée sur le lieu et le temps de travail, sa **faute personnelle entraînerait la non reconnaissance**.

2. Les conséquences de la reconnaissance :

- Le maintien à **plein traitement** pendant la durée des absences : l'agent est placé en congé maladie au titre de l'accident et conserve tous ses droits à rémunération, régime indemnitaire, NBI, et la garantie de que son traitement de base soit maintenu sans application du demi traitement comme en matière de maladie ordinaire.
- La **prise en charge** des frais médicaux directement liés à l'accident : l'employeur prend en charge tous les frais médicaux liés à la pathologie
- La réparation complémentaire : elle n'est ouverte que lorsqu'il y a faute du service. Or, la reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident, qui ouvre droit à réparation des préjudices, n'est pas pour autant de nature à établir l'existence d'une faute de la collectivité qui se trouverait à l'origine de l'accident. En l'occurrence, dans ce type de dossier où la faute incombe à l'agresseur aucune réparation complémentaire n'est ouverte.
- L'agent victime, s'il garde des séquelles, pourra par contre se voir attribuer une allocation temporaire d'invalidité (ATI) dont la révision est quinquennale.



3

LA MOBILITÉ DANS L'INTÉRÊT DU SERVICE D'UN AGENT FAUTEUR DE TROUBLES DANS SON SERVICE



Un agent fauteur de troubles dans son service (ex : violences verbales ou physiques) peut faire l'objet d'une mutation interne d'office de l'administration si son attitude ou comportement nuit au bon fonctionnement du service, en raison des conflits ou vives tensions qu'il génère.

L'objectif sera ici de sauvegarder la **bonne marche du service** pour revenir à une situation apaisée, et non de sanctionner l'intéressé.

Il apparaît donc qu'une mutation interne peut être prise en **considération de la personne** et doit en ce cas être précédée d'une information sur la possibilité pour l'agent de consulter son dossier individuel.

! ATTENTION : une mutation interne peut être considérée comme une sanction disciplinaire déguisée si :

- elle n'est pas uniquement motivée par l'intérêt du service (ex : volonté de l'administration de sanctionner l'agent en contournant les garanties d'une procédure de sanction ou d'insuffisance professionnelle)
- elle s'accompagne d'une perte importante et sensible de responsabilités ou d'attributions et /ou baisse de rémunération, témoignant ainsi d'une volonté de déclasser l'agent, et non réel besoin du service.

Ainsi, il n'est pas possible de commencer une procédure disciplinaire pour, au final, décider d'une mutation d'office. Les éléments du dossier ne sont pas interchangeables. Pour la sanction, le rapport doit démontrer la faute. Pour la mutation, le rapport doit démontrer que le comportement de l'agent nuit à l'intérêt du service sans que la volonté de déclasser l'agent n'apparaisse.

Par ailleurs, en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les mobilités dans « l'intérêt du service » ne sont plus soumises à l'avis de la CAP depuis le 1er janvier 2020, même en cas de changement de résidence (lieu d'exercice du poste) ou modification de la situation de l'agent (ex : modification substantielle de ses horaires de travail, baisse de rémunération).

Exemples de mobilité interne dans l'intérêt du service

→ C'est par exemple pour un motif lié à des problèmes relationnels qu'une sage-femme a légalement été écartée de toute garde et activité obstétricale et a été affectée dans une autre unité hospitalière, dans la mesure où elle avait eu « *une manière de servir et un comportement envers les autres membres du personnel soignant de nature à entraîner des situations conflictuelles préjudiciables à la bonne marche du service ; que, dès lors, la décision de confier, dans l'intérêt du service, des nouvelles fonctions à Madame D., en dehors du service obstétrique ne repose pas sur une appréciation erronée de son comportement professionnel* ».

CAA DE NANTES DU 26 DÉCEMBRE 2002.

→ De même, s'agissant d'un éducateur des activités physiques et sportives, le juge administratif considère que son déplacement dans un autre service « *a été motivé uniquement par la volonté du Maire de réduire la très vive tension qui régnait entre l'intéressée et certains membres du personnel après divers incidents, que cette mesure n'impliquait nullement que le Maire imputait à cet agent la responsabilité de ces incidents, qu'ainsi, le requérant n'est pas fondé à soutenir que la mesure a été prise à titre disciplinaire et non dans le seul intérêt du service* ».

CAA DE NANTES DU 4 OCTOBRE 2002.

→ Par ailleurs, a été jugé légal par le Conseil d'Etat la décision de changement d'affectation d'un animateur territorial qui est intervenu alors que son *comportement agressif et ses difficultés relationnelles* avec les agents et les interlocuteurs du service avaient déjà été relevés dans un rapport du 17 juin 2010 par son supérieur hiérarchique de l'époque et jugés incompatibles avec le bon fonctionnement du service. Le Conseil d'Etat relève que sa nouvelle affectation correspondait à son grade et à ses compétences.

CE DU 16 FÉVRIER 2018.

→ Enfin, le Tribunal administratif de Melun a jugé légale la décision de la Région Île-de-France de muter, dans l'intérêt du service, un Chef cuisinier sur des fonctions de cuisinier dans un autre établissement. Le Tribunal relève que cette décision de mutation d'office est une mesure prise pour « *insuffisance professionnelle* » suite à de nombreuses irrégularités dans le fonctionnement du service de restauration du lycée R. Doisneau, mises en lumière par la DDPP (ex : hygiène alimentaire). Cette mutation d'office n'ayant été prise que dans l'intérêt du service, elle ne constitue pas une sanction déguisée. Sur la question de la rémunération, le Tribunal ajoute que la mutation de l'intéressé sur le « poste de cuisinier ne porte pas atteinte à sa situation professionnelle dès lors que, maintenu au grade d'adj tech principal de 1^{ère} classe, ce changement d'affectation n'entraîne la perte que de la NBI encadrant et de la prime de responsabilité, primes liées à l'exercice de responsabilité en terme d'encadrement d'équipe ». Enfin, le Tribunal précise que les attributions de cuisinier « *bien qu'elles comportent une perte de responsabilité en matière d'encadrement au regard de l'emploi de Chef de cuisine précédemment exercé, demeurent conformes aux missions dévolues aux adj tech de 1^{ère} classe* ».

TA DE MELUN DU 21 NOVEMBRE 2019.



RÉGION ÎLE-DE-FRANCE
2, rue Simone Veil
93400 SAINT-OUEN-SUR-SEINE