

Paris, le 13 octobre 2021

---

**Décision du Défenseur des droits n° 2021-270**

---

**La Défenseure des droits,**

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

---

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail.

Saisie par Mme X, conseillère pédagogique en éducation musicale au sein de l'académie de Y, d'une réclamation relative à des faits de harcèlement discriminatoire de la part de sa supérieure hiérarchique et à l'absence de mesures de prévention et de protection de la part du recteur de l'académie de Y qui aurait aggravé ses préjudices ;

Décide de présenter les observations ci-après devant le tribunal administratif de Z et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.

Claire HÉDON

---

**Observations devant le tribunal administratif de Z en application de l'article 33  
de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011**

---

Le Défenseur des droits a été saisi par Mme X, conseillère pédagogique en éducation musicale, au sein de l'académie de Y, d'une réclamation relative à des faits de harcèlement discriminatoire de la part de sa supérieure hiérarchique, Mme W, inspectrice de l'Éducation nationale. Elle allègue une discrimination fondée sur le handicap.

Mme X soutient que son administration n'a pas pris les mesures de prévention et de protection appropriées alors qu'elle avait été saisie par les organisations syndicales de nombreuses alertes concernant la situation de souffrance au travail d'agents exerçant sous la responsabilité de cette inspectrice, dont Mme X et Mme A, qui a aussi saisi le Défenseur des droits d'une réclamation portant sur des faits de harcèlement discriminatoire fondés sur son handicap.

Mme X fait également valoir des mesures défavorables en lien avec son signalement. Ainsi, sa candidature pour le poste d'inspectrice par intérim a été écartée en raison du conflit avec son inspectrice et son affectation en 2020 sur le poste de référent en éducation musicale est provisoire alors que la fiche de poste publiée mentionnait une affectation à titre définitif.

Le Défenseur des droits a diligenté une enquête auprès du recteur de l'académie de Y concernant les réclamations de Mmes X et A. Malgré une relance, ce dernier n'y a pas répondu.

Le 17 février 2021, le recteur de l'académie de Y a été invité à présenter ses observations sur la présomption de harcèlement discriminatoire retenue par les services du Défenseur des droits ainsi que sur les manquements à l'obligation de sécurité en matière de harcèlement discriminatoire.

La réponse apportée par le recteur de l'académie de Y, le 15 avril 2021, ne permet pas de considérer que les agissements de la supérieure hiérarchique étaient justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement discriminatoire. De même, le recteur ne démontre pas avoir pris les mesures appropriées pour faire cesser le harcèlement discriminatoire.

La Défenseure des droits présente des observations devant le tribunal administratif de Z saisi par Mme X d'une requête indemnitaire visant notamment à obtenir réparation des préjudices subis du fait du harcèlement de la part de sa supérieure hiérarchique et de la carence fautive de son administration.

S'agissant de la réclamation de Mme A, qui n'a pas introduit de recours contentieux, la Défenseure des droits précise que, dans sa décision n° 2021-268, elle a recommandé au recteur de Y de procéder à l'indemnisation des préjudices subis par Mme A résultant du harcèlement discriminatoire et demandé au ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports de faire diligenter une enquête administrative sur les manquements constatés dans sa décision.

## **RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCEDURE**

Mme X a été affectée le 1<sup>er</sup> septembre 2015 dans la circonscription du premier degré de B

Dès son arrivée, Mme X indique que son inspectrice l'a informée qu'elle se réservait la place de parking des personnes handicapées. Elle aurait également cherché à connaître la nature du handicap de la réclamante et décidé de révéler son handicap aux collègues de l'intéressée, laquelle le lui avait formellement interdit.

Mme X explique également que sa supérieure a tenté de restreindre son périmètre de travail à deux circonscriptions au lieu de cinq puis a refusé de valider ses frais de déplacement durant l'année scolaire. La réclamante a fait intervenir le médecin de prévention qui a dû rappeler que le handicap n'entravait pas ses déplacements.

Mme X explique aussi que sa supérieure a pris des mesures de rétorsion lorsqu'elle a appris que l'intéressée avait témoigné du mal être d'une collègue, Mme C, qui avait demandé l'imputabilité au service de ses congés maladie.

Le 8 mai 2016, elle a rédigé un courrier destiné à l'inspecteur santé et sécurité au travail dans lequel elle dénonce les agissements discriminatoires dont elle a fait l'objet (révélation de son handicap, volonté affichée de restreindre ses déplacements et refus de remboursement de ses frais de déplacements) et les situations de souffrance de plusieurs collègues ayant entraîné quatre accidents de service en quelques mois, dont celui de Mme C.

Mme X explique que, lors d'un entretien qui s'est déroulé le 31 mai 2016, son inspectrice l'a accusée, sans disposer d'éléments de preuve, de faire circuler une pétition à son encontre. À la suite de cet entretien, elle n'a pas pu reprendre son travail et son médecin l'a placée en congé pour une durée de 15 jours.

C'est dans ce contexte que Mme X a demandé à son administration, le 30 juin 2016, le bénéfice de la protection fonctionnelle, qui lui a été accordé le 15 janvier 2017, après un recours hiérarchique.

Malgré son changement d'affectation le 1<sup>er</sup> septembre 2016, Mme X explique qu'elle a continué de subir les comportements malveillants de Mme W.

Le 21 mars 2017, elle a appris de la part d'un partenaire extérieur que Mme W l'accusait auprès de nombreux interlocuteurs de faits de malversation et d'enrichissement personnel dans le cadre de la diffusion de ses concerts. Elle a aussi appris que Mme W soutenait que le recteur l'avait sanctionnée pour les faits précités et tentait de faire croire que le changement d'affectation de l'intéressée en septembre 2016 constituait une mutation d'office. Bouleversée par cette révélation, elle a fait un malaise sur son lieu de travail et a été placée en congé maladie du 21 mars au 28 avril 2017. L'intéressée explique que le recteur ne l'a pas soutenue puisqu'il a considéré que cet arrêt n'était pas imputable au service alors que le médecin agréé était favorable à la reconnaissance de cette imputabilité. Le tribunal administratif de Z est appelé se prononcer sur le refus du recteur.

Le 14 juin 2017, le représentant du recteur et le secrétaire du CHSCT ont effectué une enquête pour déterminer si elle se trouvait en situation de danger grave et imminent. Les conclusions en date du 6 juillet 2017 ont été que « *malgré le changement de circonscription, les interventions publiques de Mme W à l'encontre de Mme X n'ont pas cessé et font qu'elle justifie d'un motif raisonnable de penser que sa situation de travail actuelle continue de générer des risques psychosociaux qui représentent un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé* ». Plusieurs préconisations ont été formulées par le CHSCT notamment celle « *d'engager un*

*travail auprès de Mme W, IEN, afin que cessent les atteintes à la santé »* et de veiller à une communication positive sur ses actions auprès de tous les partenaires internes et externes.

Les imputations diffamatoires de Mme W se poursuivant, un représentant du CHSCT a saisi le recteur en novembre 2018 pour demander à ce que les mesures d'accompagnement et de communication positive soient réellement mises en œuvre.

Mme X considère que le recteur a également pris des mesures défavorables en lien avec ses différents signalements. Ainsi, sa candidature sur le poste d'inspectrice en intérim à pourvoir sur Salon-de-Provence n'aurait pas été étudiée en raison de son implication dans le conflit avec Mme W. Enfin, elle considère que son recrutement à titre provisoire, en novembre 2020, sur le poste de conseillère pédagogique situé à Z, serait également lié à son signalement.

Le tribunal administratif de Z a annulé, le 18 novembre 2019, le refus implicite du recteur d'engager une enquête administrative et de mettre en place des mesures de protection au bénéfice des agents de la circonscription dirigée par Mme W. Il a enjoint au recteur de l'académie de Y « *de prendre, en usant de son pouvoir d'organisation du service et de son pouvoir hiérarchique, toutes les mesures appropriées pour faire cesser les risques en matière de sécurité et de santé physique et mentale encourus par les agents de la circonscription de B placés depuis 2010 sous l'autorité de l'inspectrice de l'éducation nationale concernée, dans un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement* ».

Après ce jugement, aucune enquête administrative n'aurait été diligentée par le recteur et l'inspectrice n'aurait pas été sanctionnée.

Mme X a engagé deux procédures judiciaires visant à faire reconnaître le harcèlement discriminatoire dont elle estime avoir été victime.

Le 19 décembre 2018, elle a porté plainte contre Mme W auprès du procureur de la République près le tribunal judiciaire de Y des chefs de harcèlement moral et de discrimination. La procédure pénale est toujours en cours<sup>1</sup>.

Le 21 août 2020, elle a saisi le tribunal administratif de Z d'une requête indemnitaire visant à obtenir la réparation des préjudices liés au harcèlement discriminatoire commis par sa supérieure. L'intéressée soutient aussi que l'administration est fautive dès lors qu'elle n'a pas pris les mesures de protection adaptées. Ainsi, son préjudice aurait été aggravé par l'inertie de son administration. Enfin, elle considère que le rejet de sa candidature à des postes, notamment de conseiller pédagogique, constitue une mesure de représailles consécutive à la dénonciation des agissements de sa supérieure hiérarchique.

## **ANALYSE JURIDIQUE**

### **► Le cadre juridique et jurisprudentiel**

L'analyse de la réclamation de Mme X s'inscrit dans le cadre de la compétence du Défenseur des droits en matière de lutte contre les discriminations.

Le harcèlement fondé sur un critère discriminatoire constitue une discrimination ainsi que le rappelle le droit communautaire, qui précise que la discrimination inclut le harcèlement fondé notamment sur le handicap. Selon l'article 3 de la directive 2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, le harcèlement est considéré comme une discrimination lorsqu'un

---

<sup>1</sup> Le 10 mai 2019, le Défenseur des droits a obtenu l'autorisation d'instruire du procureur de la République près le tribunal de grande instance (article 23 de la loi n° 2011-333 du 29 mars 2011).

comportement indésirable lié, notamment au handicap, « *se manifeste qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

L'article 1<sup>er</sup> alinéa 3 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations précise que la discrimination inclut tout agissement lié à un motif de discrimination prohibé<sup>2</sup> « *subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Le harcèlement discriminatoire peut être retenu sans avoir à démontrer le caractère intentionnel du comportement de l'auteur de l'acte litigieux puisque ce sont les effets produits sur la dignité de la personne ou sur son environnement de travail qui justifient cette qualification.

L'article 4 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 précitée a prévu un aménagement de la charge de la preuve pour la personne s'estimant victime de discrimination : « *Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le présent article ne s'applique pas devant les juridictions pénales* ».

Le Conseil d'Etat a considéré que ce principe d'aménagement de la charge de la preuve était également applicable aux litiges portant sur des faits de harcèlement. Ainsi, dès lors qu'un agent public présente des faits susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à l'administration de produire une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement (CE 11 juillet 2011, n° 321225).

Les auteurs de faits de harcèlement discriminatoire peuvent être sanctionnés aussi bien sur le plan pénal que sur le plan disciplinaire.

De son côté, l'employeur public peut également voir sa responsabilité engagée par le juge administratif s'il s'avère qu'il n'a pas pris les mesures qui s'imposaient pour prévenir et protéger ses agents de faits de harcèlement discriminatoire. Il y a alors cumul des fautes, de l'agent harceleur et de l'administration du fait de son inertie. Dans cette situation, où les deux responsabilités se cumulent, l'agent victime de harcèlement discriminatoire peut poursuivre aussi bien son employeur que l'agent mis en cause.

Même en l'absence de faute, l'employeur public peut être tenu pour responsable de la faute commise par l'agent qui a harcelé dès lors que ses agissements ont été commis à l'occasion du service. N'étant pas dépourvue de tout lien avec le service, elle engage à la fois la responsabilité de l'agent et celle de son administration. À partir d'une faute unique, les deux responsabilités se cumulent et l'agent qui a été victime pourra, dans cette hypothèse également, poursuivre aussi bien l'administration que son agent (CE, 28 juin 2019, n° 415863).

---

<sup>2</sup> Le handicap figure parmi les motifs prohibés.

► *Sur la qualification des faits dénoncés par Mme X*

- En ce qui concerne le harcèlement discriminatoire

Les éléments du dossier permettent d'établir les agissements de harcèlement discriminatoire dénoncés par Mme X.

En effet, Mme X a produit des attestations de collègues qui confirment que Mme W a révélé sa situation de handicap lors d'une réunion d'équipe dès la rentrée. Il est également confirmé qu'elle a voulu limiter les déplacements de la réclamante à deux circonscriptions au lieu de cinq alors qu'aucune recommandation médicale n'imposait cette restriction. Le Défenseur des droits constate qu'une autre collègue, Mme A, a évoqué dans sa réclamation auprès du Défenseur des droits avoir subi des comportements discriminatoires similaires de la part de Mme W (révélation de la situation de handicap sans l'accord de l'intéressée auprès de partenaires extérieures et propos vexatoires sur son incapacité à exercer pleinement ses fonctions).

Les agissements de Mme W ont été ressentis comme offensants par Mme X et ont ainsi porté atteinte à sa dignité.

Le fait que sa supérieure lui ait annoncé dès son arrivée qu'elle se garait sur la place réservée aux personnes handicapées, sans même se soucier des besoins de l'intéressée, a aussi pu contribuer à créer pour l'intéressée un environnement ressenti comme hostile aux personnes en situation de handicap.

La Défenseure des droits, relève par ailleurs que le tribunal administratif de Z a confirmé dans le jugement du 18 novembre 2019 précité l'atteinte à la sécurité et à la santé des agents et note que Mme X fait partie des agents en souffrance cités dans la requête du syndicat.

Il apparaît également que le témoignage de Mme X en faveur de Mme C et son signalement à l'inspecteur santé et sécurité au travail, le 8 mai 2016, ont eu pour conséquence de renforcer l'hostilité de sa supérieure à son égard. Le recteur a d'ailleurs reconnu la nécessité de la protéger des comportements de Mme W en l'affectant sur une autre circonscription à partir de la rentrée scolaire 2016.

Pour la Défenseure des droits, Mme X a présenté des éléments précis et concordant laissant présumer qu'elle a fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire. Le recteur a donc été invité à présenter ses observations par courrier en date du 15 février 2021.

En réponse, le 26 février 2021, le recteur a reconnu que Mme X a pu être en situation de souffrance au travail mais réfuté qu'elle ait subi des agissements de harcèlement discriminatoire de la part de Mme W.

Toutefois, il convient de relever que le recteur ne s'appuie sur aucune enquête administrative pour démontrer que les agissements de Mme W à l'égard de la réclamante ne sont pas établis et ne donne aucune justification objective aux comportements dénoncés par la réclamante qui ont pu porter atteinte à sa dignité et créer un environnement offensant.

La similitude des agissements de Mme W vis-à-vis d'une autre réclamante qui est elle-même en situation de handicap doit aussi être prise en compte.

Aussi, la Défenseure des droits considère que Mme X a bien été l'objet de harcèlement discriminatoire de la part de sa supérieure hiérarchique constitutif de discrimination, au sens de l'article 1<sup>er</sup> alinéa 3 de la loi n° 2008-496 précitée, fondée sur le handicap.

- En ce qui concerne les mesures de représailles

En vertu de l'article 3 de la loi n° 2008-496 dispose qu'« aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur sa soumission ou son refus de se soumettre à une discrimination prohibée par l'article 2 ».

Selon l'intéressée, le recteur n'aurait pas retenu sa candidature sur le poste d'inspectrice à Salon de Provence, en novembre 2019, en expliquant que *"Nous sommes dans des situations où nous devons le respect à toute personne de l'éducation nationale. Par voie de conséquence, sachant que sur la circonscription de B il y a eu un certain nombre d'événements qui ont amené à se dire qu'il y avait des protagonistes dans les interactions sur cette circonscription, il serait malvenu de vous placer comme inspectrice faisant fonction"*.

Le Défenseur des droits ne dispose d'aucun élément permettant de confirmer que le recteur a effectivement écarté la candidature de l'intéressée en invoquant ce motif. Toutefois, si tel a été le cas, il considère qu'une telle motivation est problématique car elle laisse entendre que la réclamante est responsable des difficultés rencontrées par des collègues alors qu'aucune enquête administrative ne permet de le soutenir. Dans ses observations, le recteur explique que sa décision a été prise dans l'intérêt du service au regard du climat particulièrement conflictuel dans cette circonscription. Il fait valoir que, Mme X étant impliquée dans ce conflit, il a souhaité prendre une mesure de protection à son égard.

La Défenseure des droits estime que cette explication pourrait être retenue à la condition de ne pas placer les victimes et les auteurs de harcèlement sur le même plan. De ce fait, il aurait été souhaitable que l'administration donne une réponse qui écarte cette interprétation.

S'agissant du refus d'affecter Mme X sur un poste de conseillère pédagogique à titre définitif, le Défenseur des droits observe que l'annonce parue le 18 juin 2020 mentionnait qu'il s'agissait d'un poste pérenne. Il constate aussi que Mme X a été écartée le 2 septembre 2020 sans un examen sérieux de sa candidature alors qu'elle dispose du diplôme requis (CAFIPEMF). L'administration a aussi évoqué, dans un premier temps, l'avis défavorable de la commission de recrutement à la suite de son entretien alors qu'elle n'avait pas été reçue.

Le recteur n'a pas expliqué au Défenseur des droits les raisons du rejet de la candidature de Mme X. De ce fait, la Défenseure des droits considère que cette décision n'est pas fondée sur des critères objectifs et paraît fondée sur la dénonciation du harcèlement discriminatoire.

► *Sur l'obligation de sécurité de l'employeur*

Tout employeur public est tenu de prendre les dispositions appropriées pour garantir la santé et la sécurité de ses agents, conformément aux dispositions de l'article 23 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et de l'article 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail. Pour cela, les employeurs doivent se conformer aux obligations définies par les articles L. 4121-1, L. 4121-2 et L. 4121-3 du code du travail.

Ainsi, selon l'article L. 4121-2-7° du code du travail, l'employeur est tenu de planifier des actions de prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, les conditions de travail, les relations de travail et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement.

Par ailleurs, en vertu de l'article 11-IV de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « 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 ».

- Sur l'absence de mesures de prévention

Selon l'article L4121-1 du code du travail « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (...)* ».

De plus, selon l'article L. 4121-2-7° du code du travail, l'employeur est tenu de planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, les conditions de travail, les relations de travail et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral.

Ainsi que cela a été relevé par le tribunal administratif de Z, le recteur était informé des difficultés rencontrées par plusieurs agents exerçant sous l'autorité de Mme W depuis 2010. Le tribunal retient aussi que les propositions de la délégation du CHSCT votées à l'unanimité le 12 juin 2014 « *attiraient l'attention de l'équipe de circonscription sur les difficultés rencontrées par les agents concernés afin de rétablir le lien de confiance avec les enseignants et mentionnaient déjà la nécessité d'un soutien hiérarchique auprès de l'ensemble des agents* ».

Il est donc établi que le recteur n'a pris aucune mesure de prévention, ni réalisé d'enquête administrative pour vérifier la matérialité des agissements de l'inspectrice mise en cause, avant le signalement de Mme X. Son inertie n'a pu qu'inciter Mme W à persister dans les agissements humiliants qu'elle a fait subir à d'autres agents, dont Mme X.

- Sur les mesures de protection prises par l'employeur après le signalement de Mme X

Mme X a informé son administration des faits de harcèlement discriminatoires commis à son encontre par sa supérieure, en mai 2016.

Le recteur a reconnu que Mme X devait être protégée contre les agissements de Mme W et a accepté de rattacher la réclamante à une autre circonscription, à partir de septembre 2016.

Toutefois, cette mesure de protection s'est révélée insuffisante puisque Mme W a continué à dénigrer le travail de la réclamante de sorte que ses conditions de travail et son état de santé ne se sont pas améliorés.

Ainsi, le CHSCT qui a conduit une enquête en juillet 2017 a constaté : « *malgré le changement de circonscription, les interventions publiques de Mme W à l'encontre de Mme X n'ont pas cessé et font qu'elle justifie d'un motif raisonnable de penser que sa situation de travail actuelle continue de générer des risques psychosociaux qui représentent un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé* ».

En novembre 2018, le représentant du CHSCT a alerté de nouveau le recteur, pour lui signaler que les mesures les mesures d'accompagnement et de « *communication positive* » qui avaient été préconisées un an auparavant par le CHSCT n'avaient toujours pas été mises en œuvre.

Le 8 janvier 2019, la secrétaire du CHSCT académique a relevé que l'intéressée restait dans l'obligation de rendre compte de son activité auprès de Mme W, ce qui continuait de la fragiliser. Dans plusieurs courriers, la réclamante se plaint d'ailleurs de cette situation. Or, il semble que le recteur ne soit intervenu pour mettre fin à cette situation qu'en septembre 2019.

Aucun élément du dossier ne permet d'expliquer que le recteur ait refusé de prendre d'autres mesures pour protéger la réclamante alors même qu'il reconnaît que Mme W a continué à



dénigrer la réclamante après son changement d'affectation. Pour le recteur, cette situation relève de la diffamation non du harcèlement discriminatoire.

La Défenseure des droits estime cependant que le dénigrement dont la réclamante est l'objet de la part de Mme W s'inscrit dans le processus de harcèlement discriminatoire, même si, pris isolément, il peut être poursuivi pour diffamation.

Il convient de relever que cette situation a continué à dégrader l'état de santé de Mme X. Ainsi dans un certificat daté du 9 janvier 2018, son psychiatre souligne : « *je relève la présence d'idées suicidaires ces dernières semaines nécessitant une prise en charge spécialisée* »

S'agissant du bénéfice de la protection fonctionnelle, la Défenseure des droits note que le recteur l'a accordé à Mme X, le 25 janvier 2017, soit plusieurs mois après sa demande présentée, le 30 juin 2016. Il s'agit d'un délai important qui ne semble pas s'expliquer par la complexité du dossier. Au contraire, les multiples alertes auraient justifié que le recteur décide de l'octroyer rapidement en signe de soutien effectif à l'intéressée.

De plus, dans un courrier daté du 19 juin 2017, le recteur a indiqué à Mme X : « *je vous informe que ma protection n'ira pas au-delà de cette nouvelle mesure prise à votre faveur [son affectation définitive sur une autre circonscription]. Vous avez la possibilité, à titre personnel, de porter l'affaire devant les tribunaux. Les frais de procédures seraient, dans ce cas, entièrement à votre charge* ». Le 18 novembre 2020, il lui a précisé « *les différentes requêtes entamées devant le tribunal administratif ne relèvent pas de la protection juridique des fonctionnaires. Par contre, s'agissant des procédures pénales engagées, si des poursuites devenaient effectives, vous seriez protégée* ».

Pour la Défenseure des droits, le refus d'accorder l'assistance juridique à Mme X dans le cadre sa procédure indemnitaire n'apparaît pas fondé au regard des dispositions de l'article 11 de la loi n° 83-634 précité et de la jurisprudence administrative. Les conclusions du rapporteur public dans l'affaire Commune de Hoenheim précisent, en effet, « *la circonstance invoquée par la commune, qu'en cas de harcèlement moral, l'agent puisse rechercher la responsabilité pour faute de la personne publique employeur, n'exclut donc pas ces agissements du champ de la protection fonctionnelle, mais permet au contraire d'obtenir le soutien de sa collectivité dans ces démarches. C'est d'ailleurs tout le sens de la jurisprudence existante, qui vise à permettre l'éventuel soutien de l'agent contre sa propre collectivité publique ou certains de ses agents* » (CE, 12 mars 2010, n° 308974).

S'agissant de la procédure pénale engagée par l'intéressée à l'encontre de Mme W, le recteur n'a pas souhaité accorder l'assistance juridique à la réclamante dès l'engagement de la procédure. Toutefois, en principe, l'assistance juridique est accordée pour accompagner l'agent tout au long de la procédure<sup>3</sup>. La Défenseure des droits constate en outre que cette décision est contradictoire avec celle qu'il a prise dans le dossier de Mme A puisque celle-ci a obtenu l'assistance juridique dès le dépôt de sa plainte à l'encontre de Mme W.

Ainsi, le recteur semble avoir appréhendé le bénéfice du droit à la protection fonctionnelle de Mme X de façon très limitée.

La prise en charge des frais liés au suivi médical de l'intéressée, bien que possible au titre de la protection fonctionnelle, n'a pas non plus été proposée par le recteur.

Compte tenu de l'analyse qui précède, la Défenseure des droits considère que le recteur n'a pas satisfait à son obligation de sécurité en matière de prévention et de protection contre les

---

<sup>3</sup> Voir les circulaires prises par le ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique en date du 5 mai 2008, 4 mars 2014, 2 novembre 2020.

faits de harcèlement discriminatoire et que sa responsabilité pour faute pourrait être engagée devant le juge administratif (CAA Paris, 28 mars 2017, n° 16PA03037).

Conformément à une jurisprudence constante, la victime d'un agissement fautif, tel un harcèlement ou une discrimination, a droit à la réparation intégrale des préjudices subis (par exemple Conseil d'État, 7ème et 2ème sous-sections réunies, 22 février 2012, n° 343410).

L'article 17 de la directive n° 2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail souligne que dans l'hypothèse où le versement d'indemnités à la victime a été retenue pour sanctionner la violation du principe de non-discrimination, celles-ci se doivent d'être « effectives, proportionnées et dissuasives ». À ce titre, la Défenseure des droits considère qu'il est fondamental que la violation du principe de non-discrimination soit pleinement reconnue et sanctionnée par les juridictions administratives.

Telles sont les observations que la Défenseure des droits souhaite porter à la connaissance du tribunal administratif de Z.

Claire HÉDON