

Paris, le 3 décembre 2021

Décision du Défenseur des droits n° 2021-304

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 le code du travail ;

Vu le code de la santé publique ;

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 ;

Saisie par Mme X, infirmière en cardiologie au sein du centre hospitalier de Y, d'une réclamation relative à des faits de harcèlement sexuel et sexiste et à l'absence de mesures de prévention et de protection de la part de son employeur qui aurait aggravé ses préjudices ;

Décide, en vue de régler la situation exposée ci-après, de recommander à la directrice du centre hospitalier de Y :

- de procéder à la réparation du préjudice résultant du harcèlement sexuel et sexiste dont la réclamante a fait l'objet, dès lors que cette dernière en aura fait la demande ;

- d'assurer à Mme X les conditions d'une reprise de ses fonctions sur un poste adapté à ses qualifications, dès lors que les autorités médicales auront reconnu son aptitude.

Au-delà de la situation de Mme X, la Défenseure des droits estime important de rappeler à la directrice du centre hospitalier de Y l'obligation de mettre en place le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes prévu par le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020.

Dans ce cadre, la protection des personnels qui ont signalé des faits de harcèlement sexuel et sexiste doit être une priorité. Aussi, la Défenseure des droits préconise à la directrice du centre hospitalier de rappeler au service gestionnaire, d'une part, la portée du droit à la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, notamment la nécessité de prendre, durant l'enquête administrative, des mesures de protection à l'égard de l'agent qui a signalé le harcèlement et, d'autre part, en cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service, de mieux accompagner l'agent afin d'éviter son isolement, préparer sa reprise ou anticiper un changement d'affectation et/ou d'emploi.

Décide de porter la présente décision à la connaissance de l'agence régionale de santé.

Demande à être tenue informée des mesures prises conformément à sa recommandation dans un délai de quatre mois à compter de sa notification.

Claire HÉDON

Recommandations en application de l'article 25 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011

La Défenseure des droits a été saisie par Mme X, infirmière en cardiologie au sein du centre hospitalier de Y, d'une réclamation relative à des faits de harcèlement sexuel dont elle aurait fait l'objet de la part d'un cardiologue de l'établissement et à l'absence de mesures de prévention et de protection de la part de son employeur, qui aurait aggravé ses préjudices.

La Défenseure des droits a diligenté une enquête auprès de la directrice du centre hospitalier de Y qui a transmis les pièces sollicitées, les 30 janvier 2020 et 22 janvier 2021. Elle a également saisi le centre national de gestion des praticiens hospitaliers, autorité chargée de la nomination des praticiens hospitaliers et habilitée à les sanctionner pour lui demander de préciser les mesures prises après avoir été informé du signalement de Mme X¹.

Dans le cadre de la procédure contradictoire, une note récapitulative a été adressée à la directrice du centre hospitalier lui demandant de produire ses observations sur la présomption de harcèlement sexuel et sexiste retenue par les services de la Défenseure des droits ainsi que sur les manquements à l'obligation de sécurité en matière de harcèlement sexuel.

Toutefois la réponse apportée par la directrice du centre hospitalier, le 22 janvier 2021, ne permet pas de considérer que les agissements du cardiologue mis en cause étaient justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement sexuel. De même, la directrice ne démontre pas avoir pris les mesures de prévention et de protection appropriées en matière de harcèlement sexuel et sexiste.

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCEDURE

Mme X, infirmière, a intégré le centre hospitalier de Y le 1^{er} avril 2005.

Victime d'un accident en juin 2013, elle a repris ses fonctions à temps partiel thérapeutique en juillet 2014. Elle a été affectée sur un poste d'infirmière coordinatrice en cardiologie.

Elle indique avoir subi des faits de harcèlement moral et sexuel, entre 2014 et 2016, de la part de M. Z, cardiologue. Mme X fait état de questions portant sur sa vie intime et d'avances sexuelles de la part de M. Z, ainsi que de comportements familiers (tutoiement, attribution du diminutif « NXXX » réservé à des personnes proches, reproches de ne pas lui faire la bise).

Dès 2014, Mme X aurait alerté sa cadre supérieure de santé, Mme A, et son chef de service, M. B, qui lui auraient indiqué que M. Z « *se calmerait avec le temps* ».

D'autres agentes du centre hospitalier auraient été victimes d'un comportement déplacé (avances à connotation sexuelle, propos sexistes, dénigrement, etc.) de la part de M. Z.

Mme X indique que ces faits ont dégradé ses conditions de travail et son état de santé. Elle a été placée en congé pour maladie imputable au service et elle n'a pas repris le travail depuis le 28 octobre 2016.

Mme X dénonce l'inertie de sa hiérarchie de proximité, ainsi que du centre hospitalier. Aucune mesure n'aurait été prise pour la protéger de M. Z quand elle a rapporté les faits. Une enquête

¹ La Défenseure des droits a adressé des recommandations au centre national de gestion des praticiens hospitaliers dans sa décision n° 2021-305.

interne a été diligentée en 2017, mais la réclamante n'a eu aucune information sur le déroulement et les conclusions de celle-ci.

Mme X déplore le manque de soutien et de considération du centre hospitalier avec lequel elle n'a eu aucun échange depuis octobre 2016.

Le 18 septembre 2017, elle a déposé plainte avec constitution de partie civile à l'encontre de M. Z pour harcèlement sexuel et harcèlement moral et la procédure est toujours en cours². Mme X précise que les frais liés à sa défense ne sont pas pris en charge par le centre hospitalier alors que ce dernier lui a accordé le bénéfice de la protection fonctionnelle, le 6 décembre 2017.

ANALYSE JURIDIQUE

► *Le cadre juridique*

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.

En effet, aux termes de l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, la discrimination inclut « *Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa³ et tout agissement à connotation sexuelle, subis 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* ».

Par ailleurs, l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dispose que « *Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini 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* ». L'article 6 ter du même texte prévoit que « *Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :a) 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 (...) Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas* ».

Les auteurs de faits de harcèlement sexuel et sexiste 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 sexuel et sexiste.

Par ailleurs, l'article 4 de la loi du 27 mai 2008 prévoit un aménagement de la charge la preuve : « *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* ».

² Le Défenseur des droits a sollicité une autorisation d'instruire auprès du juge d'instruction, qui lui a accordé le 5 juillet 2019.

³ Le motif lié au sexe est spécifiquement mentionné au premier alinéa de l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008.

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

Il ressort des auditions de l'enquête pénale, communiquées par la juge d'instruction le 23 avril 2020, que M. Z a fait des propositions à connotation sexuelle à plusieurs agentes.

Mme C, secrétaire médicale, rapporte ainsi que M. Z a proposé de lui verser la somme de 200€ si elle acceptait de passer le week-end avec lui. Des agents ont été témoins de cet échange. Mme D, également secrétaire médicale, indique que « *suite aux avances que le Dr Z avait fait à C, j'ai fait en sorte, dans nos plannings, qu'une secrétaire ne travaille jamais seule* ».

Mme F, infirmière, confirme avoir fait l'objet d'avances à connotation sexuelle de la part de M. Z, qui lui aurait dit : « *Je ne veux pas coucher avec Yann mais avec toi, c'est quand tu veux* ». Elle ajoute : « *une autre fois, je devais aller à un congrès à Paris avec lui et il m'avait dit qu'il avait de la place dans sa chambre et que je pouvais venir* ». Mme F a renoncé à se rendre à ce congrès.

Mme G, secrétaire médicale, dénonce également des avances à connotation sexuelle : « *un jour il m'a dit que ça serait bien qu'on passe le week-end vu que mon mec n'était pas là* ».

D'autres agentes, notamment Mme H et Mme G, rapportent qu'elles avaient peur de se retrouver seule avec M. Z.

Lors d'un CHSCT qui s'est tenu le 23 janvier 2014, les représentants du personnel ont signalé le comportement de M. Z, qu'ils ont qualifiés de harcèlement sexuel, à l'égard des secrétaires médicales du service de cardiologie.

Lors de leur audition dans le cadre de l'enquête pénale, le médecin du travail et la psychologue du travail ont rapporté qu'en 2014, elles avaient constaté une situation de souffrance au travail de la part des secrétaires médicales en lien avec le comportement de M. Z.

Plusieurs agentes, dont celles qui avaient fait l'objet de propositions sexuelles, ont rapporté que M. Z avait un comportement méprisant à leur égard, critiquant leur travail, les rabaisant devant des patients.

Ces agissements à l'égard du personnel féminin, en ce qu'ils dégradent les conditions de travail et créent un environnement intimidant, relèvent de la qualification de harcèlement discriminatoire.

C'est dans ce contexte qu'en octobre 2016 et janvier 2017, Mme X a dénoncé le comportement de M. Z auprès de la directrice des ressources humaines. Elle évoque des remarques sur son physique, ses tenues vestimentaires : « *Si vous portiez une jupe, vous aviez des réflexions du genre « ça te va bien », « elle est trop courte », « elle est trop longue* ». Pour éviter ce type de remarques, Mme X précise qu'elle a arrêté de s'habiller en jupe et en robe.

Elle indique que M. Z lui a fait des avances sexuelles et qu'il tenait des propos à connotation sexuelle : « *Ton mari, il te prend comment : par devant ? Par derrière ? Est-ce qu'il fait ça bien ?* ». Mme X se plaint du comportement possessif à son égard de M. Z qui parlait d'elle comme « *sa* » secrétaire. Elle précise qu'elle se sentait « *traquée* » car il voulait toujours savoir où elle était et il la contrôlait.

Mme X indique, dans le même temps, que son travail était dénigré par M. Z : « *Il me renvoyait que je ne servais à rien, que j'étais inutile ... Il criait régulièrement, menaçant de quitter l'établissement dès qu'il était contredit ... « Tu n'es rien ici, moi je fais ce que je veux, de toute façon j'ai la direction dans la poche* ».

L'ensemble des faits dénoncés par Mme X a contribué à la dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé. Elle a ainsi été placée en arrêt de travail à partir d'octobre 2016, et elle n'a pas repris ses fonctions à ce jour.

Les attestations des médecins précisent qu'elle est suivie depuis octobre 2016 par une psychologue pour un état anxio-dépressif chronique avec idées suicidaires, troubles du sommeil et du comportement alimentaire, crises d'angoisse.

La psychologue du travail, qui a reçu Mme X en octobre 2016, rapporte également que la réclamante avait les symptômes cliniques du suicide, qu'elle avait peur de croiser M. Z et qu'elle sursautait quand elle entendait sa voix. Mme X lui avait confié qu'elle avait peur de se retrouver seule avec lui et qu'il l'agresse sexuellement.

En vertu de l'aménagement de la charge de la preuve, la directrice du centre hospitalier a été invitée par les services du Défenseur des droits à produire une argumentation de nature à démontrer que les comportements dénoncés par Mme X étaient justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement sexuel et sexiste.

Dans sa réponse en date du 22 janvier 2021, la directrice du centre hospitalier n'a fourni aucune explication sur ce point.

Par suite, la Défenseure des droits considère que Mme X a subi des faits de harcèlement sexuel et sexiste constitutifs d'une discrimination au sens de l'article 1^{er} alinéa 3 de la loi n° 2008-496 précitée.

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

L'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. A ce titre, les employeurs publics doivent se conformer aux obligations définies par les articles L. 4121-1, L. 4121-2 et L. 4121-3 du code du travail.

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* ».

En ce qui concerne l'absence de mesures de prévention

Selon l'article L. 4121-1 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 et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 depuis la loi du 17 août 2015.

La Défenseure des droits constate que le comportement sexiste et sexuel de M. Z à l'égard des femmes était connu puisque les représentants du personnel avaient évoqué son comportement à l'égard de plusieurs secrétaires médicales lors d'un CHSCT du 23 janvier 2014.

La directrice du centre hospitalier précise que l'administration a considéré que le signalement des représentants du CHSCT « *a montré essentiellement une problématique organisationnelle au niveau du corps médical, avec impacts sur le fonctionnement du service* ». Ainsi, ont été prises, en 2014, des mesures pour améliorer le fonctionnement du service.

Toutefois, cette explication ne permet pas de comprendre les raisons pour lesquelles le centre hospitalier n'a pas jugé utile d'effectuer une enquête pour vérifier la matérialité des faits de harcèlement sexuels dénoncés par plusieurs secrétaires médicales, sachant que le médecin de prévention avait aussi fait une alerte pour harcèlement sexuel (PV du CHSCT du 23 janvier 2014). Le centre hospitalier n'a informé le centre national de gestion des praticiens hospitaliers, compétent en matière disciplinaire⁴, qu'en octobre 2017.

En omettant de prendre des mesures appropriées pour vérifier les faits de harcèlement sexuels qui lui étaient signalés et en s'abstenant d'informer le centre national de gestion, le centre hospitalier a manqué à son obligation de prévention. Ainsi, l'absence d'actions correctives, dès 2014, a pu laisser croire à M. Z que ses agissements vis-à-vis de Mme X étaient appropriés.

En ce qui concerne l'absence de mesure appropriées pour protéger Mme X

Le 10 octobre 2016, Mme X a été entendue, à sa demande, par la directrice des ressources humaines pour se plaindre du comportement de M. Z. Lors de cet entretien, elle a précisé qu'elle ne supportait plus le harcèlement qu'elle subissait de la part de M. Z, qu'elle était « à bout ».

Le centre hospitalier a réalisé une enquête interne à la suite du signalement de Mme X et des agents de l'équipe de coronarographie qui se plaignaient du comportement de M. Z à leur égard et à l'égard des patients, ce qu'il n'avait pas fait en 2014. Toutefois, le centre national de gestion des praticiens hospitaliers n'a été informé des soupçons pesant sur M. Z que le 10 octobre 2017, près d'une année après le signalement de Mme X.

Compte tenu des antécédents de M. Z, ce délai ne paraît pas justifié.

En effet, la psychologue du travail a insisté sur la nécessité d'écarter rapidement M. Z du service : « *L'équipe évoque des violences à son encontre avec des propos menaçants, dégradants, voire des propositions à caractère sexuel* », « *il me semble indispensable que la situation avec le Dr Z soit réglée et que les violences à l'encontre des salariés et des patients cessent le plus rapidement possible* » (rapport d'alerte rendu en juillet 2017). Elle a aussi souligné dans le cadre de l'enquête pénale que Mme X avait peur de se retrouver seule avec M. Z.

Le centre hospitalier indique que M. Z aurait été provisoirement écarté de l'activité de coronarographie par le chef de service, sans préciser les dates de cette mesure, ni s'il

⁴ Article R. 6152-74 du code de la santé publique.

s'agissait d'une suspension à titre conservatoire prise sur le fondement de l'article L6143-7 du code de la santé publique⁵.

La directrice n'a pas recherché si d'autres mesures pouvaient être prises pour permettre à Mme X de reprendre une activité dans des conditions sécurisées, notamment sur d'autres postes. Pour la Défenseure des droits, cette carence a pu contribuer à maintenir la réclamante dans un état de stress et d'anxiété qui ne lui a pas permis de reprendre son travail.

Par ailleurs, si le centre hospitalier a accordé à la réclamante le bénéfice de la protection fonctionnelle, le 6 décembre 2017, il apparaît que certaines mesures qu'implique nécessairement cette protection n'ont pas été prises par ce dernier sans qu'il en explique les motifs.

Ainsi, bien que la protection fonctionnelle recouvre l'assistance juridique, Mme X n'a toujours pas obtenu le remboursement des frais liés à la procédure pénale qu'elle a engagée à l'encontre de M. Z.

La Défenseure des droits a aussi relevé, dans sa note récapitulative en date du 22 décembre 2020, que l'intéressée n'avait eu aucun échange avec son employeur sur sa situation, depuis son placement en congé maladie, il y a quatre ans.

Depuis l'envoi de sa note, la Défenseure des droits a été informée par Mme X que le centre hospitalier a demandé à la rencontrer et qu'il a accepté de financer un bilan de compétences, ce qui révèle une volonté de l'accompagner de manière effective.

Néanmoins, la Défenseure des droits considère qu'un soutien officiel de la part du centre hospitalier pourrait constituer une mesure appropriée dans le cadre de la protection fonctionnelle (circulaire du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics). En effet, même si le centre hospitalier ne qualifie pas les faits dénoncés par Mme X comme relevant du harcèlement sexuel dans son rapport d'enquête, il a conclu que M. Z avait eu des « *comportements inadaptés* » à son égard. Or, l'intéressée n'a jamais été informée des conclusions de l'enquête administrative conduite par son employeur, ni de la transmission par ce dernier de ses conclusions au centre national de gestion des praticiens hospitaliers « pour instruction en vue d'une éventuelle sanction disciplinaire ».

Il résulte de l'analyse qui précède que le centre hospitalier a méconnu son obligation de sécurité en ne prenant pas les mesures nécessaires pour prévenir et protéger Mme X des agissements sexuels et sexistes du médecin mis en cause. La carence du centre hospitalier constitue une faute de service (CAA Paris, 28 mars 2017, n° 16PA03037).

► *Sur la nécessité d'indemniser les préjudices subis par Mme X*

Conformément à une jurisprudence constante, la victime d'un agissement fautif, tel un harcèlement ou une discrimination, a droit à une réparation intégrale des préjudices subis (Conseil d'État, 7ème et 2ème sous-sections réunies, 22/02/2012, 343410).

En l'espèce, Mme X a subi un préjudice moral du fait de l'atteinte à sa dignité résultant des faits de harcèlement sexuel et sexiste subis sur son lieu de travail.

Mme X a aussi subi un préjudice matériel lié aux frais engagés pour se défendre dans le cadre de la procédure pénale engagée contre M. Z.

⁵ M. Z a été placé en disponibilité pour convenances personnelles à compter du 1er janvier 2019, jusqu'au 31 décembre 2022.

Enfin, Mme X a subi un préjudice matériel lié aux primes dont elle a été privées du fait de ses absences pour maladie qui ne sont pas prises en compte dans le traitement qui lui est versé au titre de son congé pour invalidité temporaire imputable au service.

En conséquence, afin de remédier à cette situation et réparer les préjudices subis par Mme X, la Défenseure des droits recommande à la directrice du centre hospitalier :

- de procéder à la réparation du préjudice résultant des faits de harcèlement sexuel et sexiste dont la réclamante a été victime et du manquement à l'obligation de sécurité, dès lors que cette dernière en aura fait la demande ;
- d'assurer à Mme X les conditions d'une reprise de ses fonctions sur un poste adapté à ses qualifications, dès lors que les autorités médicales auront reconnu son aptitude.

Au-delà de la situation de Mme X, la Défenseure des droits estime important de rappeler à la directrice du centre hospitalier de Y l'obligation de mettre en place le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes prévu par le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020.

Dans ce cadre, la protection des personnels qui ont signalé des faits de harcèlement sexuel et sexiste doit être une priorité. Aussi, la Défenseure des droits recommande à la directrice du centre hospitalier de rappeler au service gestionnaire, d'une part, la portée du droit à la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, notamment la nécessité de prendre, durant l'enquête administrative, des mesures de protection à l'égard de l'agent qui a signalé le harcèlement et, d'autre part, en cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service, de mieux accompagner l'agent afin d'éviter son isolement, préparer sa reprise ou anticiper un changement d'affectation et/ou d'emploi.

Claire HÉDON