

Paris, le 15 mars 2023

Décision du Défenseur des droits n° 2023-034

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 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 ;

Vu le code du travail ;

Vu le code général de la fonction publique ;

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

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, animatrice territoriale, qui, d'une part, expose avoir été victime de faits de harcèlement sexuel de la part du président d'association dans laquelle son employeur, la commune de Y, l'avait mise à disposition, d'autre part, déplore l'absence de mesures de prévention et de protection appropriées qui aurait aggravé ses préjudices ;

Prend acte des décisions du 8 novembre 2022 par lesquelles la commune de Y a accordé le bénéfice de la protection fonctionnelle et reconnu l'imputabilité au service de l'accident subi par Mme X, le 6 février 2020 ;

Recommande à la commune de Y de :

- de procéder à la réparation des préjudices résultant du harcèlement sexuel subi par Mme X et de son manquement à l'obligation de sécurité ;
- de prendre en charge à titre rétroactif les frais médicaux engagés par Mme X à la suite de l'accident de service du 6 février 2020 et les frais de représentation au titre de la protection fonctionnelle ;

Au-delà de la situation individuelle de la réclamante et pour prévenir le renouvellement de situation de harcèlement sexuel et sexiste au sein de la commune, la Défenseure des droits prend acte de la convention signée avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale de W pour le recueil et le traitement des signalements de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Elle recommande :

- de faire bénéficier aux agents mis à disposition par la commune auprès de l'association de ce dispositif de recueil et de traitement des signalements et de les en informer ;
- de ne pas subordonner le bénéfice de la protection fonctionnelle à l'issue d'une éventuelle plainte pénale ;
- de recevoir les agents mis à disposition de l'association plus régulièrement pour échanger sur leurs conditions de travail.

La Défenseure des droits décide de transmettre une copie de cette décision à l'association.

La Défenseure des droits demande à la commune de Y de rendre compte des suites données à ces recommandations dans un délai de quatre mois à compter de la date de notification de la présente décision.

Claire HÉDON

Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011
--

Le Défenseur des droits a été saisi par Mme X, agente de la commune de Y mise à disposition d'une association, d'une réclamation portant sur des faits de harcèlement sexuel de la part du président de cette association subis entre 2014 et 2017. Elle se plaint aussi d'avoir été agressée verbalement par ce dernier en 2020 et considère que cette agression est en lien avec sa dénonciation du harcèlement sexuel. Mme X soutient que la commune et l'association n'ont pas pris les mesures appropriées pour faire cesser les agissements du mis en cause qui a exercé son mandat jusqu'à l'été 2021.

FAITS ET PROCÉDURE

Mme X, animatrice territoriale au sein de la commune de Y depuis le 1^{er} décembre 2016 a été mise à disposition de l'association depuis 2012¹.

Sur les faits dénoncés par la réclamante :

Mme X indique avoir fait l'objet de harcèlement sexuel de la part du président de l'association, M. P, à compter de 2014. Ces faits se seraient manifestés par des gestes (bises proches des lèvres, mains sur les cuisses, sur la poitrine, etc.) et des avances à connotation sexuelle (« si tu veux, je viendrai te faire un câlin ») répétés entre 2014 et 2017.

Mme X explique qu'elle n'a plus repris ses fonctions depuis le 6 février 2020, date à laquelle elle aurait été agressée verbalement par M. P. Selon Mme X, cet incident fait suite aux signalements pour harcèlement qu'elle a effectués auprès de la commune et de l'association. Elle a demandé la reconnaissance de l'imputabilité au service de cet incident. La commune de Y a rejeté sa demande par une décision du 31 mai 2021, dont elle a demandé l'annulation devant le tribunal administratif.

Le 26 février 2020, la réclamante a porté plainte pour harcèlement moral et sexuel auprès du tribunal judiciaire.

Le 29 mai 2020, elle a sollicité la protection fonctionnelle, qui lui a été accordée par une décision du 22 juillet 2020, puis retirée à la suite du classement de sa plainte, le 15 mars 2021, pour « infraction insuffisamment caractérisée ».

À compter du 1^{er} novembre 2021, Mme X a été placée en disponibilité pour convenance personnelle pour une période d'un an.

Elle indique qu'aucune enquête n'a été réalisée par la commune bien qu'elle ait signalé les faits auprès du directeur général des services (DGS), M. J, dès 2014. Elle dénonce l'absence de mesure de protection alors que le maire de la commune a été interpellé à plusieurs reprises au cours de l'année 2020 par le personnel de l'association – dont quatre agentes mises à la disposition de l'association par la commune – et par un syndicat sur le comportement de M. P (langage vulgaire et violent, menaces sur l'emploi, agissements à connotation sexiste et sexuel) afin qu'il y mette un terme.

Mme X indique que l'association a entendu les salariés sur les faits dénoncés au cours de l'année 2017 mais qu'aucune mesure sérieuse n'aurait été prise pour faire cesser les faits et

¹ Au 1^{er} janvier 2018, six agents étaient mis à la disposition de l'association par la commune de Y « en vue de mettre en œuvre le projet du centre social porté par l'association ».

exclure le mis en cause. En effet, M. P a continué à exercer son mandat de président de l'association jusqu'à l'été 2021.

Mme X précise que ces agissements ont été à l'origine d'une dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé. Elle conteste le refus opposé à sa demande de congé d'invalidité temporaire imputable au service.

Considérant que la commune a manqué à son obligation de protection en matière de harcèlement sexuel, elle a saisi le Défenseur des droits.

Sur l'instruction par les services du Défenseur des droits :

Le 17 juillet 2020, Mme X a saisi le Défenseur des droits au titre de sa mission de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

En application de l'article 33 de la loi organique du 29 mars 2011, les services du Défenseur des droits ont reçu l'autorisation d'instruire la réclamation de Mme X par le procureur de la République auprès du tribunal judiciaire, le 26 mars 2021.

Dans ce cadre, les services du Défenseur des droits ont engagé une instruction auprès de l'association et de la commune de Y.

Par courriers du 18 novembre 2021, les services du Défenseur des droits ont demandé communication à l'association et à la commune des pièces et explications utiles à l'examen de la réclamation de Mme X. Ces dernières ont transmis les éléments sollicités par correspondances reçues les 20 décembre 2021 et 14 février 2022.

Les 18 et 20 janvier 2022, les services du Défenseur des droits ont entendu Mme B, directrice de l'association depuis le 1^{er} mai 2021, et Mme T, directrice générale des services de la commune de Y depuis le 1^{er} octobre 2015.

Par des courriers du 8 septembre 2022, l'institution a informé l'association et la commune qu'elle était susceptible de considérer qu'elles n'ont pas satisfait à leur obligation de sécurité en matière de prévention et de protection des faits de harcèlement sexuel et sexiste, en récapitulant les éléments de faits et de droit dont elle disposait.

Par courriers reçus les 10 et 14 novembre, l'association et la commune ont respectivement présenté leurs observations.

Dans sa réponse, l'association rappelle que la plainte pour harcèlement sexuel déposée par Mme X à l'encontre de M. P a été classée sans suite. Elle fait valoir en outre que la demande de renouvellement de sa mise à disposition formulée par Mme X le 8 janvier 2021 serait incohérente compte tenu des faits de harcèlement sexuel dont elle s'estime victime.

La commune a quant à elle indiqué avoir reconnu l'imputabilité au service de l'accident du 6 février 2020 par une décision du 8 novembre 2020 et accordé le bénéfice de la protection fonctionnelle à la réclamante, compte tenu des éléments portés à sa connaissance par les services du Défenseur des droits.

La commune a précisé qu'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes a été mis en place au sein de la collectivité, via une convention avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale (CNFPT) de W.

Les explications de la commune et de l'association n'ont pas été de nature à écarter la présomption de harcèlement sexuel, ni leur manquement à l'obligation de prévention et de protection en la matière.

ANALYSE JURIDIQUE

Le cadre juridique applicable

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 alinéa² 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* ».

L'article L. 133-1 du code général de la fonction publique³ comme l'article 222-33-I-II du code pénal, protègent les agents publics des faits de harcèlement sexuel dont ils ou elles pourraient être victimes à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Ainsi, en vertu de l'article L. 133-1: « *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* ».

De la même manière, l'article L1153-1 du code du travail, applicable à l'époque des faits, dispose « *Aucun salarié ne doit subir des faits : / 1° 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 ; / 2° 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.* »

Par ailleurs, les agissements sexistes sont prohibés tant par le code général de la fonction publique (article L. 131-3) que par le code du travail (article L1142-2-1).

En vertu du premier alinéa de l'article L. 1153-5 du code du travail, « *l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner* ».

L'employeur public ou privé peut voir sa responsabilité engagée 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.

Sur la qualification des faits de harcèlement sexuel et sexiste dénoncés par Mme X

Mme X rapporte qu'à compter de 2014, M. P lui aurait imposé des gestes répétés à connotation sexuelle, comme des bises proches des lèvres, des mains posées sur ses hanches, sa

² Le motif lié au sexe est spécifiquement mentionné au premier alinéa de l'article 1er de la loi du 27 mai 2008.

³ Anciennement article 6 *ter* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

poitrine, ses cuisses et qu'il lui aurait fait des propositions sexuelles « *si tu veux, quand tu auras trouvé une maison, je viendrai te faire un petit câlin* », « *un câlin ça peut toujours faire du bien* ».

Mme X aurait fait part de ces agissements à M. C, alors directeur de l'association, dès 2014. Ce dernier lui aurait répondu qu'il prendrait des mesures pour la protéger et l'aurait invitée à venir lui parler si de tels faits se reproduisaient.

Lors de son audition par la gendarmerie, M. C a confirmé avoir été informé par Mme X des gestes déplacés de M. P. Il a indiqué qu'une autre salariée, Mme L, s'était plainte, à la même période, du comportement tactile du président. M. C a précisé « *de manière générale, M. P était très tactile avec les femmes en général. Il enlace facilement les femmes pour leur dire bonjour* ». Il a précisé que Mme X en avait aussi informé M. J.

M. C a également déclaré lors de son audition avoir interrogé en 2017 l'ensemble des salariés sur le comportement dénoncé par Mesdames X et L et relevé qu'« *en général, le personnel était gêné par l'attitude tactile de M. P* ».

Il ressort des pièces du dossier, notamment des procès-verbaux d'auditions de l'enquête pénale, que plusieurs autres salariées de l'association auraient également fait l'objet de gestes et propos à connotation sexuelle et sexiste de la part de M. P lorsqu'il était encore président de l'association.

Au total, ce sont cinq salariées, dont Mme X, qui ont déclaré avoir subi des agissements à connotation sexuelle et sexiste de la part de M. P. Elles évoquent des comportements similaires à ceux dénoncés par la réclamante, tels que des bises proches des lèvres, des propositions à connotation sexuelle (« *viens ici que je te baise* »), ainsi que des gestes sur des parties intimes. Mesdames L et V ont notamment confirmé avoir vu M. P soulever la robe d'une collègue en lui disant « *tu es bien charmante aujourd'hui* ».

Il convient de relever que l'enquête de la gendarmerie a aussi permis d'entendre des agentes du centre hospitalier dans lequel M. P a exercé des fonctions de gynécologue obstétricien. Le personnel auditionné décrit également des gestes familiers dont M. P serait coutumier. Une agente a expliqué lors de son audition par les services de la gendarmerie que M. P l'aurait plaquée contre le mur alors qu'ils étaient seuls en salle d'échographie. Une autre personne a relaté que M. P l'aurait embrassée sur les lèvres et dans le cou et aurait frotté son sexe sur son corps. Cette dernière scène se serait déroulée en 2019 dans le salon funéraire de l'hôpital.

Il résulte de ce qui précède que la matérialité des agissements à connotation sexuelle invoqués par la réclamante est suffisamment établie par les pièces du dossier.

Le comportement à connotation sexuelle subi par Mme X a nécessairement porté atteinte à sa dignité et a créé, du fait du mandat exercé par M. P, une situation intimidante et hostile.

Par conséquent, les faits subis par la réclamante relèvent du harcèlement sexuel.

Sur l'agression verbale subie par Mme X de la part de M. P

L'agression verbale de la réclamante par M. P, le 6 février 2020, a été confirmée par des adhérents et des salariés. Mme S a notamment déclaré dans le cadre de l'enquête pénale avoir entendu M. P indiquer à Mme X : « *le féminin de salopard c'est salope et c'est ce que tu es et tu peux arrêter avec tes histoires de harcèlement* ». Ces propos injurieux s'inscrivent ainsi dans le prolongement des faits de harcèlement sexuel et sexiste.

L'agressivité de M. P paraît motivée par le fait qu'elle a refusé de subir et signalé des faits de harcèlement sexuel. Elle précise que, lors de cet échange, M. P lui aurait demandé d'arrêter « *de colporter des rumeurs sur lui à la mairie* ».

Mme X indique que cette altercation et le harcèlement sexuel dont elle a été victime ont dégradé son état de santé. Le médecin du travail qui l'a reçue le jour de l'altercation avec M. P a constaté que « *son état de santé ne lui permet pas de continuer dans ces conditions* ». La réclamante n'a jamais repris ses fonctions au sein de l'association. Le certificat médical qu'elle produit précise qu'elle a été suivie à compter du 3 mars 2020 par une psychologue pour « *un état d'épuisement moral et émotionnel associé à des symptômes anxio-dépressifs en lien avec une souffrance au travail* ».

Le Docteur D, médecin des hôpitaux psychiatriques qui a examiné la réclamante, le 8 décembre 2020, à la demande de la commune de Y, a précisé dans ses conclusions concernant la demande d'imputabilité au service de l'incident survenu le 6 février 2020 : « *Mme X, animatrice territoriale, a présenté un accident de service survenu le 6 février 2020 : agression verbales avec menaces physiques émaillant l'évolution d'une souffrance plus ancienne qu'elle rapporte à des attitudes inappropriées de la part de la même personne. Les manifestations anxio-dépressives consécutives semblent être en relation unique, directe et certaine avec les faits décrits contre lesquels elle a porté plainte. Cet accident de service et l'arrêt de travail suivant présentent les critères d'imputabilité à l'activité professionnelle de Mme X* ».

Après avoir reçu la note récapitulative du Défenseur des droits, la commune a accepté, le 8 novembre 2022 de reconnaître l'imputabilité au service de l'agression subie par la réclamante. La responsabilité de la commune peut néanmoins être recherchée sur le fondement de l'obligation de sécurité.

Sur la responsabilité de la commune

En application de l'article L. 136-1 du code général de la fonction publique⁴, l'employeur public est tenu de prendre les dispositions appropriées pour garantir la santé et la sécurité de ses agents.

À ce titre, il doit se conformer aux obligations définies par les articles L. 4121-1 à L. 4121-3 du code du travail.

Aux termes de 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 préventions 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 (...)* ».

En application du 7° de l'article L. 4121-2, 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 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.

Ces dispositions sont applicables à la fonction publique territoriale en application de l'article L. 811-1 du code général de la fonction publique⁵ et de l'article 3 du décret du 10 juin 1985

⁴ Anciennement article 23 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

⁵ Anciennement article 108-1 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, en vertu de l'article 134-5 du code général de la fonction publique⁶ : « *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* ».

L'administration compétente pour accorder la protection fonctionnelle reste l'administration d'origine lorsque l'agent a fait l'objet d'une mise à disposition auprès d'un organisme privé⁷.

Ces dispositions établissent à la charge de la collectivité publique et au profit des agents publics, lorsqu'ils ont été victimes d'attaques, à raison de leurs fonctions, sans qu'une faute personnelle puisse leur être imputée, une obligation de protection à laquelle il ne peut être dérogé, sous le contrôle du juge, que pour des motifs d'intérêt général.

Cette obligation de protection a pour objet non seulement de faire cesser les attaques auxquelles l'agent public est exposé mais aussi de lui assurer une réparation des torts qu'il a subis. La mise en oeuvre de cette obligation peut notamment conduire l'administration à assister son agent dans l'exercice des poursuites judiciaires qu'il entreprendrait pour se défendre. Il appartient dans chaque cas à l'autorité administrative compétente de prendre les mesures lui permettant de remplir son obligation vis-à-vis de son agent, sous le contrôle du juge et compte tenu de l'ensemble des circonstances.

Sur les mesures appropriées pour assurer la protection de Mme X

La commune n'a diligenté aucune enquête administrative pour s'assurer de la matérialité des agissements dénoncés par Mme X, le 10 mars 2020, dans sa demande de protection fonctionnelle.

Lors de son audition, Mme T a expliqué cette abstention par la volonté de « *respecter la séparation avec l'association, une entité à part entière* ».

Néanmoins, six agents de la commune, dont Mme X, étaient mis à disposition de l'association et il appartenait à celle-ci de s'assurer de la préservation de la santé et de la sécurité de ses agents. Quatre agentes ont par ailleurs saisi le maire pour lui confirmer avoir entendu les plaintes de collègues concernant des gestes déplacés de la part du président et solliciter une enquête administrative de la part de la commune.

Deux alertes ont également été adressées au maire de la commune par le syndicat, aux mois de février et juin 2020.

Enfin, le 7 février 2020, le maire a aussi été interpellé par l'équipe de l'association en sa qualité de membre du conseil d'administration de l'association et en raison du financement de cette dernière par la commune. Dans un courrier qui dénonce le comportement autoritaire du président ainsi que ses gestes déplacés, l'équipe y souligne sa souffrance « *mise sous silence de peur de représailles* » et demande au maire « *un soutien et une prise en considération de cette lettre, par une action forte et imminente* ».

⁶ Anciennement article 11-IV de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

⁷ Circulaire du ministère des comptes publics et de la fonction publique du 5 mai 2008 sur la protection fonctionnelle des agents publics de l'État.

Or, aucun obstacle ne s'opposait à ce que la commune décide d'entendre les agents qu'elle met à disposition de l'association dès lors que, comme il a été précédemment, elle demeure l'autorité compétente pour leur accorder la protection fonctionnelle. De surcroît, il est notable qu'aucune demande de la collectivité, ou du maire, pourtant membre du conseil d'administration, n'a été faite à la direction de l'association en vue de procéder à une telle enquête. Enfin, une enquête conjointe aurait également pu être diligentée.

Le maire a justifié auprès des membres du CHSCT son refus d'intervenir et « *de prendre position* » au motif qu'une procédure pénale était en cours (CHSCT du 11 décembre 2020).

Néanmoins, il convient de rappeler le principe d'indépendance des procédures disciplinaires civiles et pénales et l'obligation pour la collectivité de prendre des mesures appropriées pour protéger ses agents.

En l'espèce, M. P a continué à exercer son mandat jusqu'à l'été 2021, sans que le maire de la commune n'intervienne lors des conseils d'administration pour demander à ce qu'il soit empêché de poursuivre son mandat, le temps qu'une enquête détermine la matérialité des faits qui lui étaient reprochés par Mme X ainsi que par l'équipe dans le signalement adressé au maire.

Dans ce contexte, Mme X n'a pu reprendre ses fonctions au sein de l'association et a été maintenue en arrêt de travail jusqu'à son placement en disponibilité pour convenance personnelle, le 1er novembre 2021.

Mme X indique qu'elle ne s'est jamais vraiment sentie soutenue par son employeur, lequel n'a jamais pris le temps de l'entendre à la suite de sa demande de protection fonctionnelle.

Par ailleurs, la commune a limité la protection fonctionnelle à l'obligation d'assistance juridique sans la compléter, de mesures de protection propres à éviter ou faire cesser le comportement de M. P à l'égard de Mme X.

De plus, il a été décidé, dès le classement de la plainte de Mme X pour infraction insuffisamment caractérisée, de mettre fin à sa protection fonctionnelle.

La Défenseure des droits relève que le classement sans suite ne signifie pas nécessairement qu'il n'existe aucune preuve du harcèlement mais que celle-ci se révèle insuffisante au regard du droit pénal. Par ailleurs, la seule intervention d'une décision juridictionnelle non définitive ne retenant pas la qualification de harcèlement ne suffit pas, par elle-même, à justifier qu'il soit mis fin à la protection fonctionnelle (CE, 1^{er} octobre 2018, n° 412897).

En l'espèce, au regard des éléments du dossier, le classement sans suite n'apparaît pas fondé sur la fausseté des déclarations de Mme X ou sur la remise en cause de la matérialité des faits dénoncés par cette dernière mais sur le principe de l'opportunité des poursuites.

De ce fait, la fin de la protection fonctionnelle n'était pas une mesure appropriée.

Il est pris acte de l'octroi de la protection fonctionnelle par décision du maire de la commune en date du 8 novembre 2022 postérieurement à la réception de la note récapitulative adressée par les services du Défenseur des droits. À cette date, la réclamante indique que la commune n'a toujours pas procédé à la prise en charge des frais d'avocat.

Lorsque l'administration n'a pris aucune mesure adéquate pour prévenir les faits de harcèlement sexuel ou pour faire cesser les agissements qui lui ont été signalés et dont elle a pu vérifier la véracité, sa responsabilité pour faute peut être engagée devant le juge administratif. En l'espèce, la carence de la commune constitue une faute de service et

l'administration pourrait être condamnée pour sa négligence et son inertie (cour administrative d'appel de Paris, 28 mars 2017, n° 16PA03037).

En ce qui concerne le refus de reconnaissance de l'imputabilité au service de l'accident du 6 février 2020 :

La Défenseure des droits prend acte de la décision du maire de retirer ce refus et de reconnaître l'imputabilité au service de l'accident du 6 février 2020. Toutefois, Mme X indique que certains des frais médicaux engagés pour son suivi psychologique consécutif à l'accident de service n'auraient toujours pas été remboursés par la commune.

La Défenseure des droits considère que la commune de Y n'a pas satisfait à son obligation de sécurité en matière de prévention et de protection des faits de harcèlement sexuel et sexiste.

Par suite, la Défenseure des droits recommande :

- de procéder à la réparation des préjudices résultant du harcèlement sexuel subi par Mme X et de son manquement à l'obligation de sécurité ;
- de prendre en charge à titre rétroactif les frais médicaux engagés par Mme X à la suite de l'accident de service du 6 février 2020 et les frais de représentation au titre de la protection fonctionnelle.

Au-delà de la situation individuelle de la réclamante et pour prévenir le renouvellement de situation de harcèlement sexuel et sexiste au sein de la commune, la Défenseure des droits prend acte de la convention signée avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale de W pour le recueil et le traitement des signalements de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Elle recommande :

- de faire bénéficier aux agents mis à disposition par la commune auprès de l'association de ce dispositif de recueil et de traitement des signalements et de les en informer ;
- de ne pas subordonner le bénéfice de la protection fonctionnelle à l'issue d'une éventuelle plainte pénale ;
- de recevoir les agents mis à disposition de l'association plus régulièrement pour échanger sur leurs conditions de travail.

La Défenseure des droits décide de transmettre une copie de cette décision à l'Espace socioculturel.

La Défenseure des droits demande à être tenue informée des mesures prises conformément à ses recommandations dans un délai de quatre mois.

Claire HÉDON