

Paris, le 20 juillet 2023

Décision du Défenseur des droits n°2023-131

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 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;

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 code général de la fonction publique ;

Vu la décision du Défenseur des droits n° 2021-065 du 12 avril 2021 ;

Après avis du collège chargé de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité ;

Saisie par Madame X, professeure des écoles, d'une réclamation relative à des faits de harcèlement sexuel de la part d'un collègue, Monsieur B, et à l'absence de mesure de protection de la part de son administration, le Rectorat de l'académie de Y ;

Constate, d'une part, que les agissements à connotation sexuelle subis par la réclamante dans le cadre de l'exercice de ses fonctions ont porté atteinte à sa dignité et constituent une discrimination au sens 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 et, d'autre part, que le Rectorat a manqué à son obligation de sécurité ;

Recommande, en vue de régler la situation exposée ci-après, au Rectorat de l'académie de Y de procéder à la réparation du préjudice résultant du harcèlement sexuel subi par la réclamante, dès lors qu'elle en aura fait la demande, dans le cadre de sa protection fonctionnelle et d'engager dans les plus brefs délais des poursuites disciplinaires à l'encontre de Monsieur B.

Recommande en outre au Rectorat de l'académie de Y de prendre les mesures suivantes :

- adopter des mesures de prévention concernant les risques liés au harcèlement sexuel ;
- adresser une note aux services gestionnaires rappelant la portée du droit à la protection fonctionnelle au-delà de la seule prise en charge des honoraires d'avocat (mesure de soutien, mesure conservatoire, réparation des préjudices...);
- faire diligenter des enquêtes administratives par des personnes formées aux techniques de l'enquête et au harcèlement sexuel ;
- former les directeurs et directrices des écoles primaires et élémentaires à une politique « *tolérance zéro* » concernant les blagues sexuelles, les propos et comportements vulgaires, obscènes et à connotation sexuelle (identification du harcèlement sexuel, signalement à l'autorité hiérarchique, mesure de protection...);
- prendre les mesures conservatoires pour éviter que les agents ayant dénoncé les faits de harcèlement soient en contact avec les agents mis en cause, au besoin, procéder sans délai à une suspension des fonctions de ces derniers ;
- veiller à ce que le harcèlement sexuel fasse l'objet de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives ;

Transmet cette décision pour information au Ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse.

La Défenseure des droits demande au Rectorat de l'académie de Y de rendre compte des suites données à ses recommandations dans un délai de trois mois à compter de la date de notification de la présente décision.

Claire HÉDON

**Recommandations dans le cadre des articles 25 et 29 de la loi organique
n° 2011-333 du 29 mars 2011**

RAPPEL DES FAITS ET PROCÉDURE

Madame X, professeure des écoles, indique avoir subi des faits de harcèlement sexuel de la part d'un collègue, Monsieur B, lorsqu'elle exerçait ses fonctions au sein d'une l'école primaire à Z.

La réclamante indique que son collègue, Monsieur B, a pour habitude de tenir des propos à connotation sexuelle à son égard. Il lui aurait notamment demandé « *quand est-ce que l'on fait l'amour ? Je t'attends dans ma classe* ». Lors de sa grossesse il aurait tenu des propos au sujet de sa poitrine en précisant « *j'adore tes seins* » et aurait affirmé que « *c'est moi le père* ». À son retour de congé de maternité, il lui aurait demandé « *si elle baisait moins* » maintenant qu'elle avait des enfants tout en précisant qu'il ne pourrait jamais avoir d'enfant car il aimait trop faire l'amour.

La réclamante indique que les propos obscènes de Monsieur B ont porté atteinte à sa dignité. Elle ajoute que le caractère répété de ces propos et l'inertie de la directrice, Madame H, auraient contribué à créer un environnement intimidant et hostile.

Le 11 janvier 2021, Madame X a dénoncé les propos sur le registre santé et sécurité au travail (RSST) en insistant sur la dégradation de son état de santé psychique (stress, angoisse, mal être). Trois autres de ses collègues y ont également attesté des propos à connotation sexuelle récurrents de la part de Monsieur B. Elles ont confirmé également l'inertie de la directrice.

Le 5 février 2021, Madame X a demandé à bénéficier de la protection fonctionnelle auprès du rectorat de l'académie de Y qui lui a été accordée le 17 juin 2021.

Ce climat professionnel aurait porté atteinte à la santé de Madame X. Elle a été placée en congés de maladie du 18 mars au 11 avril 2021, puis du 16 avril jusqu'au 17 mai 2021. Ses arrêts maladie ont été reconnus imputables au service le 16 juin 2022. Depuis cet évènement, Madame X est suivie par un psychiatre.

Dans ce contexte, Madame X a souhaité être affectée dans un autre établissement scolaire à compter de la rentrée scolaire 2021/2022. Toutefois, l'administration l'a maintenue au sein de l'école à Z.

Madame X a été placée en mi-temps thérapeutique entre le 1^{er} septembre 2021 et le 31 août 2022. Elle explique avoir travaillé dans un climat délétère. Certains parents et collègues lui auraient tenu rigueur de son signalement et du départ de Monsieur B. Selon la réclamante, le comportement de la directrice ne se serait pas amélioré à son égard, et aucun accompagnement institutionnel n'aurait été mis en place par son administration.

À la rentrée scolaire de septembre 2022, elle a obtenu une nouvelle affectation au sein d'une l'école maternelle à Z. Elle n'a pas repris ses fonctions en raison de son placement en congé de maladie.

Par ailleurs, Madame X se plaint d'avoir fait l'objet d'un harcèlement moral de la part de la directrice, Madame H (mises à l'écart, critiques injustifiées, propos dévalorisants...). Elle fait également état d'une discrimination fondée sur sa situation de famille. La réclamante se serait

vue opposer un refus d'affectation en classe de CP et de CE1 (classes de cycle 2) à la rentrée de septembre 2019 en raison de son temps partiel.

La réclamante n'a pas souhaité porter plainte contre Monsieur B et n'a, à ce jour, engagé aucune procédure contentieuse. Elle demande au Défenseur des droits de reconnaître qu'elle a été victime de harcèlement sexuel et constater que son administration a manqué à son obligation de sécurité.

Les services du Défenseur des droits ont diligenté une enquête auprès du rectorat le 18 mai 2021, qui a transmis les éléments sollicités le 7 octobre 2021.

Le 6 octobre 2022, les services du Défenseur des droits ont procédé à l'audition du secrétaire général de la DSDEN, Monsieur G.

Dans le cadre de la procédure contradictoire, une note récapitulative a été adressée le 2 février 2023 au Rectorat de l'académie de Y l'informant que la Défenseure des droits était susceptible de considérer que Madame X avait été victime de harcèlement sexuel et que l'administration avait manqué à son obligation de sécurité. Aucune réponse n'a été apportée à ce courrier.

ANALYSE JURIDIQUE

Le cadre juridique

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 alinéa¹ 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 »*.

Aux termes de l'article L. 133-1 du code général de la fonction publique *« 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 (...) »*.

L'article L. 133-3 du texte précité prévoit des sanctions disciplinaires pour les agents ayant procédé à du harcèlement sexuel, lesquels peuvent être sanctionnés aussi bien sur le plan disciplinaire que sur le plan pénal.

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.

Enfin, l'administration, tenue à une obligation de sécurité, est aussi responsable de la faute de ses agents lorsqu'ils commettent dans l'exercice de leurs fonctions des faits de harcèlement. Tout agent victime peut demander réparation tant à l'auteur devant le juge judiciaire qu'à l'administration devant le juge administratif, sans avoir à établir une faute de service distincte (CE, 26 juillet 1918, Époux Lemonnier, Rec. p. 761).

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

L'article 4 de la loi du 27 mai 2008 prévoit un aménagement de la charge de la preuve en disposant que « *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* ». Cet aménagement s'applique également aux litiges portant sur des faits de harcèlement (CE, Section, 11 juillet 2011, n°321225 et arrêt n°17MA00578 de la CAA de Marseille).

Sur les propos à connotation sexuelle répétés subis par Madame X

Madame X indique que Monsieur B tenait régulièrement des propos à connotation sexuelle, notamment durant la pause déjeuner. Elle précise qu'elle a pu en rire au début « *pour faire partie du moule* » mais que, progressivement, le comportement de son collègue l'a mise mal à l'aise. Les compliments de son collègue sur sa façon de s'habiller, son physique (« *tu es belle (...) j'adore tes seins* »), ses questions intrusives sur sa vie sexuelle ainsi que ses avances « *Quand est ce qu'on fait l'amour ? (...) Je t'attends dans ma classe* » ont conduit la réclamante à s'isoler - elle évitait de manger en salle des maîtres – et à en souffrir. Madame X indique que son mal-être venait du fait qu'elle se sentait « *réduite à un objet, à un physique* ».

À la suite du signalement de ces propos, l'inspecteur d'académie a mis en place une commission d'enquête, en mars 2021, composée du secrétaire général de la DSDEN, Monsieur G, de l'adjoint de l'inspecteur d'académie, Monsieur A, de l'inspecteur de la circonscription, Monsieur C et d'un rapporteur, Madame D.

La commission d'enquête a choisi d'entendre l'ensemble des agents de l'école (équipe pédagogique, AESH, personnel AESH, du service civique et du RASED), ce qui constitue un périmètre important, puisque 33 agents ont été reçus. Toutefois, aucun compte rendu des entretiens des agents auditionnés n'a été rédigé et lors de son audition, Monsieur G a confirmé que la note de synthèse s'était appuyée sur des prises de notes personnelles des membres de la commission d'enquête.

Ainsi, le Défenseur des droits n'est pas en mesure de connaître les questions posées par les enquêteurs, ni les réponses données par les agents auditionnés.

Toutefois, contrairement à ce qui est soutenu par les enquêteurs, il convient de relever que les pièces du dossier tendent à montrer que Madame X a été visée par des propos à connotation sexuelle.

Il ressort également du rapport établi par la commission d'enquête que Monsieur B tenait de façon habituelle des propos à caractère sexuel. Plusieurs enseignantes ont également confirmé avoir fait l'objet de propositions à connotation sexuelle de la part du mis en cause : « *on pourrait s'enfermer tous les deux dans une salle* » (Madame L), « *j'ai ressenti des intentions autres que professionnelles de la part de Monsieur B* » (Madame J.).

Certaines agentes ont également exprimé leur gêne face aux propos obscènes de Monsieur B : « *elle, je la mettrais bien dans mon lit* », « *je vais vous montrer ma bite, ça va détendre tout le monde* » (Madame K).

Madame X explique avoir exprimé son malaise auprès de collègues et de la directrice, ce que confirme les enquêteurs.

Le comportement de Monsieur B a eu un retentissement sur la santé mentale de Madame X, qui est suivie par un psychiatre depuis mars 2021. Plusieurs attestations médicales font état de la dégradation de son état santé en lien avec ses conditions de travail. Selon le docteur M qui a reçu la réclamante, le 15 juin 2021 : « *les symptômes sont compatibles avec les allégations de harcèlement de Madame X et correspondent à la symptomatologie généralement observée sur les victimes de harcèlement au travail* ». Enfin, les arrêts maladie qui ont suivi la dénonciation des faits de harcèlement sexuel ont été déclarés imputables au service le 16 juin 2022.

Or, il apparaît que les enquêteurs n'ont pas tenu compte des effets des propos à connotation sexuelle de Monsieur B sur la personne de Madame X et sur son environnement de travail. Dans ses conclusions, la commission d'enquête n'a pas retenu le harcèlement sexuel aux motifs que « *le comportement de Monsieur B, par la répétition de blagues à connotation sexuelle, adressées à de nombreux adultes et pouvant être entendues par tous, est manifestement inapproprié. Mais la commission, au cours des auditions, n'a pas recueilli d'éléments probant, confirmant le harcèlement sexuel ou une intention de nuire. Toutefois, des témoignages concordants attestent que le comportement de Monsieur B a pu mettre mal à l'aise Madame X et créer un climat ressenti par celle-ci comme humiliant ou sexiste* ».

Ce faisant, la commission d'enquête semble avoir cherché à qualifier le harcèlement sexuel à partir de l'intention de nuire, qui n'est pas un élément requis par l'article L. 133-1 du code général de la fonction publique pour établir le harcèlement sexuel.

Pour être punissables, les comportements à connotation sexuelle doivent soit porter atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créer à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante.

Au vu de ces éléments, la Défenseure des droits estime que, compte tenu du caractère répété des propos à connotation sexuelle de Monsieur B et de l'impact de ces propos sur Madame X, Madame X a été victime de faits de harcèlement sexuel ce qui constitue une discrimination au sens de l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 précitée.

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 L. 136-1 du code général de la fonction publique (ancien 23 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) 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.

Par ailleurs, en vertu de l'article L. 134-5 du code général de la fonction publique (ancien article 11-IV de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) : « *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* ».

Les dispositions de l'article L. 134-5 du code général de la fonction publique établissent à la charge de l'administration une obligation de protection des agents contre des agissements constitutifs de harcèlement et de discrimination, à laquelle il ne peut être dérogé que pour des motifs d'intérêt général (CE, 14 février 1975, *Sieur Teitgen*, n°87730) ou de faute personnelle de l'agent.

► Concernant les mesures de prévention

Les services du Défenseur des droits ne disposent d'aucun élément permettant d'établir que des mesures auraient été prises par le rectorat de l'académie de Y pour prévenir les risques liés au harcèlement sexuel dans les établissements scolaires relevant de sa compétence.

► Concernant les mesures de protection prises à la suite du signalement de Madame X

- Sur le délai pris pour engager l'enquête administrative

Comme la Défenseure des droits l'a rappelé dans une décision cadre n° 2021-065 portant sur les faits de harcèlement sexuel dans les forces de sécurité publique, l'administration qui est saisie de faits de harcèlement sexuel présentant un caractère de vraisemblance doit diligenter une enquête administrative dans des délais brefs².

La Défenseure des droits constate que l'inspection académique n'a fait diligenter une enquête administrative qu'en mars 2021, ce qu'elle considère comme tardif. En effet, les signalements sur le registre santé et sécurité au travail (RSST) datent du 11 janvier 2021 et les alertes données par les représentants syndicaux datent des 31 janvier et 7 février 2021.

Lors de son audition, Monsieur G a expliqué que la décision de mener une enquête administrative était conditionnée par les suites du signalement adressé au Procureur de la République le 3 février 2021. L'administration a finalement pris la décision de déclencher une enquête administrative en mars 2021 après avoir été informée du classement sans suite de ce signalement.

La Défenseure des droits a rappelé dans sa décision cadre précitée l'importance du principe d'indépendance entre les procédures administratives et judiciaires. La mise en place de la procédure administrative ne peut être conditionnée à l'ouverture d'une enquête judiciaire, sauf justifications particulières. En l'espèce, l'administration n'a donné aucune justification.

- Sur les mesures conservatoires prises durant l'enquête administrative

La Défenseure des droits souligne qu'il est primordial que l'employeur public permette à l'agent qui a dénoncé les faits de ne pas côtoyer la personne mise en cause, et ce, dès le stade de l'enquête.

Les guides et instructions de l'État³ insistent aussi sur la nécessité de prendre des mesures conservatoires, telle que la suspension des fonctions de l'agent mis en cause, pour prévenir toute aggravation des préjudices.

Cette mesure provisoire est prévue par l'article L. 531-1 du code général de la fonction publique : « *le fonctionnaire, auteur d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline* ».

La jurisprudence prévoit que, « *pour prononcer une suspension qui écarte l'intéressé de toute activité, l'administration ne peut, en conséquence, légalement se fonder que sur des griefs ayant un caractère de vraisemblance suffisant, tirés soit des constatations faites par le juge*

² Le décret n° 2020-256 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique indique que le traitement des faits signalés est assuré « *notamment par la réalisation d'une enquête administrative* » (article 1er, 3°).

³ Fiches réflexes et circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ;

judiciaire, soit de ses propres informations, et permettant de penser que l'intéressé avait commis une faute grave »⁴, ce qui n'implique nullement que les faits soient établis à ce stade.

En l'espèce, pour justifier sa décision de ne pas suspendre le mis en cause durant l'enquête administrative, Monsieur G a indiqué que les faits ne paraissaient pas établis. En effet, le procureur de la République n'avait pas donné suite au signalement du rectorat et les versions des faits recueillies auprès des protagonistes étaient contradictoires. De plus, l'inspection a considéré que Madame X n'encourait aucun risque car des mesures avaient été prises pour éviter aux protagonistes de se croiser dans l'établissement scolaire.

Selon le rectorat, la réclamante aurait confirmé ne pas se sentir en danger du fait de l'organisation prévue et aurait indiqué à Monsieur P, inspecteur de circonscription, l'absence de difficulté pour continuer à travailler avec son collègue Monsieur B le temps de l'enquête. Ce point est réfuté par Madame X.

Il apparaît qu'entre le moment où Madame X et ses collègues ont signalé les faits de harcèlement sexuel, en janvier 2021, et la mutation de Monsieur B dans l'intérêt du service, fin avril 2021, plusieurs mois se sont écoulés durant lesquels aucune mesure de protection n'a été prise par l'administration. En effet, les mesures organisationnelles alléguées par l'administration ne sont pas étayées par des éléments matériels. De son côté, la réclamante apporte des témoignages de collègues qui affirment que, compte tenu de la géographie des lieux, les protagonistes étaient amenés à se croiser quotidiennement en salle des maîtres, au moment du déjeuner et pour faire des photocopies. L'une de ses collègues a spécifié qu'elle devait accompagner la réclamante en salle des maîtres pour éviter que cette dernière ne soit confrontée à Monsieur B.

Le mal-être de la réclamante ressort de son courrier du 5 février 2021, où elle fait état « *des souffrances morales subies sur [son] lieu de travail* » et demande à la rectrice un rendez-vous auprès du médecin de prévention.

Les conditions posées par l'article L. 531-1 du code général de la fonction publique, à savoir la vraisemblance et la gravité des faits, semblaient donc réunies et justifier une suspension.

D'une part, il ressort des fiches RSST que les faits dénoncés par Madame X sont confirmés par plusieurs collègues. Ainsi, Madame R a précisé que les blagues à caractère sexuel de Monsieur B « *étaient presque quotidiennes depuis [son] arrivée il y a 2 ans (...). Ses paroles consistant à parler du corps (poitrine, fesses) de certaines auxiliaires de vie scolaire (AVS) et services civiques mais aussi de la vie sexuelle de certaines collègues* ».

D'autre part, les alertes données par les représentants syndicaux les 31 janvier et 7 février 2021 rappellent que Madame X ainsi que d'autres collègues sont « *en souffrance psychologique, d'une part du fait des agressions répétées qu'elles subissent et, d'autre part, par l'absence de protection qu'elles constatent malgré les multiples signalements qui ont été adressés aux représentants de l'institution* ». Ils s'interrogent aussi sur l'absence de mesure de suspension prise à l'égard du mis en cause.

Dans ces circonstances, l'absence de mesure de suspension des fonctions de Monsieur B et de toute autre mesure de protection semblent avoir contribué à la dégradation des conditions de travail et de la santé de Madame X. Par conséquent, la responsabilité de l'administration pour faute pourrait être recherchée⁵.

- Sur les mesures de protection prises après l'enquête administrative

⁴ CE, 5 mars 2008, req. n° 312719.

⁵ CAA Paris, 28 mars 2017, req. n° 16 PA03037.

Madame X a sollicité le bénéfice de la protection fonctionnelle le 5 février 2021, qui lui a été accordée le 17 juin 2021 à l'issue de l'enquête administrative. Un tel délai paraît excessivement long.

Il résulte des pièces du dossier que Madame X avait présenté des éléments suffisants à l'appui de sa demande pour faire présumer de la matérialité des propos à connotation sexuelle dont elle avait été victime.

Par ailleurs, s'agissant des mesures proposées par la commission d'enquête, à savoir la mise en place d'un « *accompagnement institutionnel par un membre de l'équipe de circonscription pendant au moins une année au sein de l'établissement (soutien organisationnel), ainsi que par une personne ressource externe à la circonscription, qui pourrait être un psychologue de l'éducation nationale (soutien psychologique)* », Madame X soutient qu'elles n'ont pas été mises en œuvre.

Il convient également de relever que ces mesures mises en place à l'issue de l'enquête administrative se sont avérées insuffisantes à préserver l'état de santé de la réclamante.

En effet, il apparaît que l'état de santé de Madame X ne s'est pas amélioré après son signalement. Il ressort de l'attestation du médecin de prévention en date du 21 septembre 2021 que la réclamante présente « *un syndrome anxio-dépressif sévère résultant de ses conditions de travail en particulier de ses relations professionnelles* ». Ce dernier indique qu'il avait déjà reçu Madame X en mai 2021 pour « *mal être au travail* » et demandé à l'administration le déplacement de l'agente dans une autre école.

Or, le rectorat n'a fait droit à la demande de mutation de la réclamante qu'une année après et n'a pas justifié des motifs pour lesquels il n'a pas accordé cette mutation conformément aux recommandations du médecin de prévention. L'article 26 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique dispose que : « *le médecin du travail est seul habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents. [...] Lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver par écrit son refus et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit en être tenu informé* ».

L'absence de mutation de Madame X pour la rentrée de septembre 2021 l'a conduite à solliciter le bénéfice d'un temps partiel thérapeutique qui lui a été accordé au regard de son état de santé et dont elle a bénéficié durant toute l'année scolaire 2021/2022.

Interrogé sur les mesures mises en place pour l'année scolaire 2021/2022, Monsieur G a indiqué qu'aucune alerte n'était parvenue à l'inspection. Toutefois, il ressort du dossier que Madame X a informé à plusieurs reprises l'inspection, notamment Monsieur P, des conditions difficiles dans lesquelles elle exerçait. De ce fait, l'accompagnement dont Madame X aurait dû faire l'objet ne semble pas avoir été mis en place, ce qui n'a pas contribué à améliorer son état de santé. Madame X continue en outre à être suivie par une psychologue.

Enfin, bien que l'administration ait accordé la protection fonctionnelle à l'agente, son courrier n'évoque pas les propos à connotation sexuelle dont elle aurait été victime.

Le courrier du 26 avril 2021 adressé à l'ensemble de l'équipe à l'issue de l'enquête administrative par le rectorat ne mentionne pas que l'enquête a confirmé que Monsieur B a tenu des propos répétés à connotation sexuelle qui ont créé un climat ressenti notamment par Madame X comme humiliant.

Le silence gardé par l'administration dans les courriers adressés à la réclamante et à l'équipe n'est pas propice à libérer la parole dès lors que celle-ci n'est pas entendue. Madame X a d'ailleurs indiqué aux services du Défenseur des droits que, si de tels faits venaient à se répéter, elle ferait le choix de ne rien dire.

Au vu des éléments précités, la Défenseure des droits estime que l'académie de Y a manqué à son obligation de prévention et de protection en matière de harcèlement sexuel.

► Sur la réparation des préjudices subis par Madame X

Les faits de harcèlement sexuel commis par Monsieur B paraissent suffire à engager la responsabilité de l'académie de Y. Ainsi que l'a souligné Laurent CYTERMANN dans ses conclusions sur la décision Mme Baranès et SGEN-CFDT « *lorsque la faute personnelle d'un agent n'est pas détachable du service, il y a cumul des responsabilités, la victime pouvant demander réparation tant à l'agent, devant le juge judiciaire, qu'à l'administration, devant le juge administratif, sans qu'il soit besoin d'établir pour cette dernière une faute de service distincte* » (CE, 28 juin 2019, n°415863).

En tout état de cause, la Défenseure des droits estime que le manquement de l'employeur de Madame X à son obligation de prévention et de protection en matière de harcèlement sexuel constitue une faute ayant engendré un préjudice.

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).

L'article 18 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail souligne qu'il est important que « *le préjudice subi par une personne lésée du fait d'une discrimination fondée sur le sexe soit effectivement réparé ou indemnisé (...) de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi* ».

► Sur l'absence de sanction de Monsieur B

Aux termes de l'article L. 530-1 du code général de la fonction publique : « *toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale* ».

Pour motiver la décision de mutation de Monsieur B prise dans l'intérêt du service, l'inspecteur d'académie a indiqué dans son courrier du 14 avril 2021 qu' « *il s'avère que, par la répétition de blagues à connotation sexuelle ou de compliment à l'attention d'enseignantes de l'école, vous avez pu mettre mal à l'aise des collègues, une enseignante se sent intimidée et offensée par vos propos au point de ne pouvoir se retrouver dans la même pièce que vous. La commission d'enquête a estimé que vous n'aviez pas l'intention de nuire et qu'il s'agissait de blagues effectuées dans un esprit carabin. Néanmoins les tensions entre les enseignants se sont encore renforcées depuis la rédaction des fiches RSST et l'annonce de l'enquête administrative cristallisant les positions des uns et des autres. L'entente et la collaboration au sein de l'école dans l'intérêt du service et des élèves ne semblent pas pouvoir être restaurées malgré les démarches effectuées par l'administration* ».

Il convient de relever que le rectorat ne qualifie pas les faits dénoncés de harcèlement sexuel. Ni l'intention de nuire, ni l'humour dit « carabin », mentionnés par la commission d'enquête, ne constituent des éléments permettant de retenir la qualification de harcèlement sexuel. Dans

une décision récente⁶, le Conseil d'État a considéré que des propos qui revêtent un caractère raciste pour certains et sexiste pour d'autres ne pouvaient être réduits à des propos triviaux. Dès lors, le Conseil d'État a estimé que le licenciement du mis en cause était justifié au regard de la gravité de la faute. Dans un autre arrêt⁷, le juge administratif a retenu la faute d'un responsable de service en raison de ses propos grossiers et à connotation sexuelle à l'égard de ses subordonnées. Le fait qu'une partie de ces agents avait déclaré de pas avoir été blessés par ses déclarations et considéré qu'il s'agissait d'humour n'a pas été pris en compte par le juge pour exonérer le mis en cause de sa responsabilité.

En semblant reprendre à son compte la justification du mis en cause pour banaliser ses propos grossiers et rabaissant, à savoir l'humour carabin, et en ne le sanctionnant pas pour avoir proféré de tels propos, le rectorat peut être vu comme tolérant ces pratiques. Plusieurs études montrent qu'il existe un continuum entre les propos à connotation sexuelle et les comportements discriminatoires fondés sur le genre.

Les propos à connotation sexuelle, dès lors qu'ils portent atteinte à la dignité, doivent être combattus car ils sont l'une des racines des violences sexuelles dont sont majoritairement victimes les femmes.

Alors que l'administration « *s'interroge sur [la] prise de conscience [du mis en cause] face au caractère inadapté de ses propos* » et au fait que son comportement « *a porté atteinte à l'image de l'école* », l'absence de sanction disciplinaire s'avère difficilement compréhensible.

Compte-tenu de ces éléments, la Défenseure des droits considère que l'administration devrait engager une procédure disciplinaire à l'encontre de l'auteur du harcèlement sexuel dans les plus brefs délais.

► Sur le comportement de la directrice, Madame H

- Sur les faits de harcèlement moral

Madame X se plaint d'avoir fait l'objet de harcèlement moral de la part de Madame H dès son arrivée dans l'établissement. Les éléments du dossier ne permettent pas de rattacher les comportements de la directrice à un critère de discrimination prohibé par la loi. De ce fait, le Défenseur des droits n'est pas compétent.

- Sur son inertie concernant les faits de harcèlement sexuel

Il résulte de l'enquête que la directrice a été alertée par certaines collègues sur leur malaise face au comportement déplacé de Monsieur B. Toutefois, la directrice ne les a pas signalés à sa hiérarchie et n'est pas intervenue pour les faire cesser.

De ce point de vue, les mesures préconisées par la commission d'enquête vis-à-vis de la directrice apparaissent insuffisantes : aucune formation n'a été envisagée pour permettre à Madame H de détecter les faits de harcèlement sexuel et sur l'obligation de rendre compte.

- Sur son positionnement après le signalement des faits de harcèlement sexuel

Dans sa réclamation, Madame X se plaint du manque de neutralité de Madame H. Elle verse à l'appui de ses allégations une copie d'un SMS de Madame H adressé le 18 janvier 2021 à des collègues visant à apporter un soutien à Monsieur B.

⁶ CE, 7 octobre 2022, req. n° 450492 ;

⁷ CAA Versailles, 20 octobre 2015, req. n° 14VE00480.

Pour illustrer le manque de neutralité, la réclamante soutient aussi que Madame H aurait laissé des parents d'élèves accrocher des pancartes de soutien au mis en cause lors de leur manifestation du 3 mai 2021.

Si le positionnement de la directrice à la suite du signalement de Madame X apparaît contestable, s'agissant de son soutien à la manifestation organisée par les parents d'élèves le 3 mai 2021, aucun élément du dossier ne permet toutefois d'établir qu'elle y a joué un rôle actif.

- Sur le comportement de Madame H durant l'année scolaire 2021-2022

Madame X a fait valoir dans plusieurs courriels auprès de l'inspecteur de circonscription et du médecin de prévention les relations encore difficiles avec sa directrice et une partie de ses collègues. Dans un mail adressé le 16 décembre 2021 au médecin, elle indique « *accuser le coup à chaque fois lorsque je croise des collègues solidaires à Monsieur B. Leur ignorance me renvoie le prix à payer. Les relations que j'ai avec ma directrice, Madame H, sont toujours difficiles, je prends sur moi lorsqu'elle m'accuse ou me crie dessus.* ».

Elle signale en avoir parlé à l'inspection mais n'avoir jamais eu de retour. En l'état du dossier, il apparaît que la consigne qui aurait été donnée à la directrice « *de tout faire pour apaiser la situation* » ne semble pas avoir été respectée.

- Sur le refus dès 2019 d'attribuer à Madame X une classe de cycle 2

Enfin, la réclamante reproche à la directrice de l'avoir écartée pour la rentrée de septembre 2019 des classes de cycle 2 en raison de son temps partiel. L'enquête révèle que cette décision est fondée sur une note adoptée en conseil des maîtres. De ce fait la directrice ne peut être tenue pour seule responsable de l'éviction de Madame X de l'enseignement dans une classe de cycle 2.

Interrogé sur ce point, Monsieur G a reconnu « *le caractère discriminant d'une telle mesure instaurée comme principe absolu* ».

En l'espèce, la Défenseure des droits ne dispose pas des éléments permettant d'objectiver la décision contestée par Madame X.

En conclusion, la Défenseure des droits recommande, en vue de régler la situation exposée ci-après, au Rectorat de l'académie de Y de procéder à la réparation du préjudice résultant du harcèlement sexuel subi par la réclamante, dès lors qu'elle en aura fait la demande, dans le cadre de sa protection fonctionnelle et d'engager dans les plus brefs délais des poursuites disciplinaires à l'encontre de Monsieur B.

Afin qu'une telle situation ne se reproduise pas, la Défenseure des droits recommande également au Rectorat de l'académie de Y de prendre les mesures suivantes :

- adopter des mesures de prévention concernant les risques liés au harcèlement sexuel ;
- adresser une note aux services gestionnaires rappelant la portée du droit à la protection fonctionnelle au-delà de la seule prise en charge des honoraires d'avocat (mesure de soutien, mesure conservatoire, réparation des préjudices...);
- faire diligenter les enquêtes administratives par des personnes formées aux techniques de l'enquête et au harcèlement sexuel ;

- former les directeurs et directrices des écoles primaires et élémentaires à une politique « *tolérance zéro* » concernant les blagues sexuelles, les propos et comportements vulgaires, obscènes et à connotation sexuelle (identification du harcèlement sexuel, signalement à l'autorité hiérarchique, mesure de protection...);
- prendre les mesures conservatoires pour éviter que les agents ayant dénoncé les faits de harcèlement soient en contact avec les agents mis en cause, au besoin procéder sans délai à une suspension des fonctions de ces derniers ;
- veiller à ce que le harcèlement sexuel fasse l'objet de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives.

Claire HÉDON