
Décision du Défenseur des droits n°2022-192

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 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 mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Saisie par Madame X, attachée d'administration de l'État, qui, d'une part, expose avoir été victime de faits de harcèlement moral et sexuel de la part de son supérieur hiérarchique, M. A, lorsqu'elle exerçait ses fonctions de chargée de mission au service de gestion des agents au sein de la direction des ressources humaines de son employeur, entre septembre 2016 et mars 2017 et, d'autre part, déplore l'absence de mesures de protection appropriées de la part de son employeur ;

Présente les observations suivantes devant le tribunal administratif de Z et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.

Claire HÉDON

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

Le Défenseur des droits a été saisi par Mme X, attachée d'administration de l'Etat¹, qui expose avoir été victime de faits de harcèlement moral et sexuel de la part de son supérieur hiérarchique, M. A, lorsqu'elle exerçait ses fonctions comme chargée de mission au service de gestion des agents au sein de la direction des ressources humaines de son employeur entre septembre 2016 et mars 2017. La réclamante considère que son employeur n'a pas pris les mesures de protection appropriées après son signalement. Sa réclamation est soutenue devant le Défenseur des droits par l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail et un syndicat.

Mme X a sollicité le bénéfice de la protection fonctionnelle, le 26 juin 2020. Le 21 août 2020, son employeur a indiqué qu'il avait pris des mesures de protection appropriées en 2017 et qu'il n'entendait pas lui accorder de nouvelles mesures de protection fonctionnelle pour les mêmes faits.

Le 30 décembre 2020, Mme X a adressé à son employeur une demande indemnitaire préalable visant à réparer les préjudices qu'elle estime avoir subis du fait des agissements de harcèlement de son supérieur et de la carence de son employeur qui n'aurait pas pris les mesures de protection pour préserver sa santé. La demande indemnitaire de Mme X a été rejetée par décision en date du 1^{er} mars 2021.

Le tribunal administratif de Z a été saisi par Mme X concernant le rejet de sa demande de protection fonctionnelle et de sa demande indemnitaire. Ces deux procédures sont en cours.

La Défenseure des droits a sollicité le responsable de l'employeur le 2 octobre 2020 afin d'obtenir la communication d'un certain nombre de pièces et d'explications, lequel a répondu à la demande le 19 novembre 2020.

Dans le cadre de la procédure contradictoire, une note récapitulative a été adressée le 21 mai 2021 au responsable de l'employeur, l'informant que les services du Défenseur des droits retenaient l'existence d'une présomption de harcèlement sexuel ainsi que des manquements à l'obligation de sécurité applicable en la matière et l'invitant à produire ses observations.

La réponse apportée le 23 juin 2021 ne permet pas de considérer que les agissements du supérieur mis en cause étaient justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement sexuel. De même, le responsable de l'employeur ne démontre pas avoir pris les mesures de prévention et de protection appropriées en matière de harcèlement sexuel.

Par suite, la Défenseure des droits décide de présenter des observations devant le tribunal administratif de Z dans le cadre des deux procédures engagées par Mme X.

FAITS ET PROCEDURE

Mme X, titularisée dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat, à compter du 1^{er} septembre 2016, a été affectée en qualité de chargée de mission études juridiques au département des agents de la direction des ressources humaines de l'employeur mis en cause.

¹ Elle est affectée depuis le 1^{er} septembre 2021 dans une autre administration de l'État.

Mme X précise que son supérieur hiérarchique, M. A, tenait des propos vulgaires en sa présence et devant d'autres agents, sous forme de blagues à connotation sexuelle mais aussi de propos adressés directement à elle.

Elle a dénoncé ces agissements auprès du directeur des ressources humaines en janvier 2017, puis par un écrit en date du 12 mai 2017.

Elle précise que des propos tels que « *Alors, heureuse ?* », « *Mais c'est où tu veux quand tu veux* », lui étaient destinés et qu'elle en était mal à l'aise. Elle évoque également le fait que son supérieur se soit un soir adressé à elle en lui disant « *Tu te touches Charlotte ?* » puis devant sa stupéfaction aurait insisté pour qu'elle recherche sur internet l'origine de l'expression. L'intéressée précise qu'il s'agit d'une chanson « *relatant les déboires d'une jeune fille qui préfère se masturber avec une carotte plutôt que d'accepter les avances d'un homme* ».

À trois reprises, M. A aurait recherché un contact physique avec elle. En prétextant utiliser la poubelle située sous le bureau de la réclamante, il se serait glissé sous son bureau. Il se serait également collé contre elle en passant derrière elle. Enfin, il se serait accroupi à côté d'elle alors qu'elle était assise et aurait cherché à maintenir cette proximité tandis qu'elle décalait son fauteuil.

Elle ajoute que M. A l'interrogeait sur sa vie privée et lui aurait indiqué que des rumeurs sur sa vie personnelle circulaient au sein des services.

Mme X fait valoir que M. A l'a soumise à un stress constant. Ainsi, il lui arrivait en guise d'appel de sa part de cogner très fort sur la cloison qui séparait son bureau de celui de son voisin, de frapper à la vitre qui se situait dans son dos, depuis l'extérieur, alors qu'il se trouvait sur le balcon pour lui indiquer qu'il regardait son écran.

Elle évoque aussi des propos chargés d'une certaine violence (par exemple, « *je vais vous charger* ») et qu'« *il lui arrivait de venir lancer des invectives, ou des reproches puis de repartir en sifflant (...)* ». Elle fait également état de conditions de travail de plus en plus oppressantes : « *Progressivement, M. A souhaitait que je descende dans son bureau de plus en plus souvent (...). J'ai fait alors, lors des dernières semaines, des allers-retours de plus en plus fréquents dans le couloir, les collègues du service social des personnels au même étage, à force de me voir passer de plus en plus souvent, m'ont même fait part de leur inquiétude en me disant que je n'allais pas tenir (...)* ».

Lors d'un entretien qui s'est déroulé le 14 mars 2017, il se serait montré « *brutal* », aurait dénigré son travail et indiqué que sans sa « *protection* », ses insuffisances professionnelles auraient été remarquées par la hiérarchie supérieure. M. A lui aurait également indiqué qu'il refuserait sa demande de mobilité et qu'elle s'habituerait à son « *management directif* ».

Aux termes de son enquête, son employeur a notifié un avertissement à M. A, le 26 juillet 2017 pour les faits suivants. « *Je considère comme seuls établis ceux relatifs à l'interpellation que vous avez adressée à Mme X un soir après 19 heures, qu'elle déclare avoir compris comme « tu te touches Charlotte », puis après que vous ayez répété l'interpellation, comme « tu tousses Charlotte ».*

L'employeur de Mme X a retenu qu'il s'agissait de « *propos susceptibles d'être connotés sexuellement* » pour les motifs suivants : « - *Que l'expression « tu tousses Charlotte » est, en tout état de cause, extrêmement familier, notamment par le tutoiement imposé à une jeune femme ; la circonstance que son usage serait habituel pour celui qui en use n'enlève rien de son caractère déplacé entre un responsable et l'agent placé sous son autorité ; - Que la demande que vous lui avez faite de chercher l'origine de l'expression sur l'internet s'explique*

difficilement et, dans le contexte, paraît déplacée, - Que cette demande était au surplus ambiguë puisqu'une recherche sur l'internet des propos « tu te touches Charlotte » conduit au texte d'une chanson grivoise ».

Pour rejeter la demande indemnitaire présentée par Mme X, le 30 décembre 2020, son employeur a indiqué, dans sa décision du 1^{er} mars 2021, que l'enquête diligentée n'a pas permis d'établir que l'intéressée avait été victime de harcèlement moral et sexuel et d'agression sexuelle.

Selon son employeur « les faits qui ont été regardés comme établis au cours de cette enquête (l'adoption d'un comportement familial et d'un management autoritaire et la tenue de propos à connotation sexuelle) ne peuvent être qualifiés de harcèlement moral ou sexuel. En effet, ces faits présentent un caractère isolé et ils n'ont pas eu pour effet ou pour objet de porter atteinte à la situation de l'agent ou d'avoir une incidence sur le déroulé de sa carrière (...) Par ailleurs, le comportement familial et les propos à connotation sexuelle imputés à son supérieur hiérarchique ne visaient pas spécifiquement Mme X. Celle-ci l'affirme expressément dans son témoignage du 12 mai 2017 : « je ne me sentais pas sereine, l'usage de surnoms utilisés notamment à mon égard tel que « titine »- surnom utilisé constamment par M. A à l'encontre de ma collègue chef de bureau Mme B, m'a heurté (...) » ou encore « j'ai été également gênée par les propos réguliers qui m'étaient lancés (...) lorsqu'il entraînait dans mon bureau ou par les histoires à connotation sexuelle extrêmement vulgaires qu'il racontait, qui ne s'adressaient, pour leur part, cependant pas spécifiquement à moi ». Ces propos étaient inappropriés et ont fait l'objet d'une procédure disciplinaire mais ils ne comportaient aucune intention de nuire ».

Le tribunal administratif de Z a été saisi par Mme X concernant le rejet de sa demande de protection fonctionnelle et de sa demande indemnitaire respectivement notifiées les 21 août 2020 et 1^{er} mars 2021. Ces deux procédures sont en cours.

ANALYSE JURIDIQUE

Sur les faits de harcèlement moral

Les faits de harcèlement moral dénoncés par Mme X dès lors qu'ils ne sont pas liés à un critère de discrimination prohibés par la loi, ne relèvent pas de la compétence du Défenseur des droits.

Sur les faits de harcèlement sexuel

► 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 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* ».

Par ailleurs, l'article 133-1 du code général de la fonction publique (ancien article 6 ter la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) 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,*

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

soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (...) ». Enfin, l'article L133-3 du texte précité prévoit des sanctions disciplinaires pour les agents ayant procédé à du harcèlement sexuel.

Les auteurs de faits de harcèlement sexuel 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, Epoux Lemonnier, Rec. p. 761).

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, 11 juillet 2011, n°321225).

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

La Défenseure des droits estime que les gestes à connotation sexuelle et l'agression sexuelle dénoncés par Mme X ne sont pas établis par les pièces du dossier.

En revanche les observations transmises par son employeur n'ont pas permis d'écarter la présomption de harcèlement sexuel.

► Sur les propos à connotation sexuelle répétés subis par Mme X

Les propos à connotation sexuelle de M. A sont confirmés par les deux collègues entendus dans le cadre de l'enquête administrative.

Ainsi, Mme B, interrogée *« sur la familiarité de M. A et ses plaisanteries à connotation sexuelle » « soutient n'en avoir entendu une seule fois en cinq ans mais admet ne plus écouter M. A lorsqu'il s'engage sur ce terrain (...) elle affirme en tout état de cause que ces blagues ne s'adressent pas uniquement à X ».* Le fait que Mme B précise ne plus écouter M. A *« lorsqu'il s'engage sur ce terrain »* tend à confirmer le caractère habituel des blagues à connotation sexuelle de la part de M. A.

M. C atteste aussi avoir entendu M. A proférer des propos à connotation sexuelle : *« (...) la façon dont se manifeste la familiarité de A à l'égard des agents du département, se traduit notamment par l'attribution de surnom (avec les hommes c'est plutôt fraternel/paternaliste « mon grand », avec les femmes c'est « autre chose » et par des blagues à connotation sexuelle ».* Il souligne que Mme X *« éprouvait un certain malaise lorsque A passait dans son bureau le soir après 19h »* et précise aussi avoir été témoin *« des propos déplacés »* du mis en cause.

L'employeur de Mme X considère que le témoignage de M. C n'est pas probant car il aurait entretenu avec la réclamante une relation extraprofessionnelle. Toutefois, cette affirmation n'est corroborée par aucune pièce du dossier et elle est contestée par les intéressés.

Ces éléments paraissent de nature à établir que M. A a tenu à plusieurs reprises des propos à connotation sexuelle. S'ils ne permettent pas de conclure que Mme X a été directement visée par « *les blagues à connotation sexuelle* », il convient de relever que d'autres pièces du dossier permettent de l'établir. En effet, si l'enquête administrative n'a pas confirmé les propositions sexuelles faites à la réclamante (« *mais c'est où tu veux quand tu veux* »), il est établi que son supérieur hiérarchique lui a demandé de rechercher sur internet l'origine de l'expression « *tu te touches Charlotte* ». L'employeur de Mme X a reconnu que cette demande était « *déplacée* » et « *ambiguë* » « *puisque une recherche sur l'internet des propos « tu te touches Charlotte » conduit au texte d'une chanson grivoise* ».

La Défenseure des droits estime que ce comportement « *ambigu* » revêt une connotation sexuelle, bien qu'il ne soit pas explicitement et directement sexuel. En imposant à Mme X de rechercher les paroles de la chanson dont il est fait état, M. A a placé l'intéressée dans une situation particulièrement humiliante de nature à porter atteinte à sa dignité.

En outre, contrairement à ce que soutient son employeur, l'absence d'intention de nuire du mis en cause n'est pas un élément constitutif du harcèlement sexuel prévu par l'article 6 ter de la loi n°83-634. En effet, 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* ».

Le comportement de M. A paraît ainsi avoir porté atteinte à la dignité de Mme X qui, comme l'établissent plusieurs témoignages, était mal à l'aise face à l'attitude de M. A. Ainsi, Mme B a déclaré aux enquêteurs avoir vu pleurer Mme X et l'avoir entendue dire qu'elle « *était très mal* », à la veille de son arrêt maladie en mars 2017. M. C a aussi précisé aux enquêteurs « *en février/mars les choses deviennent compliquées pour X qui vivrait des épisodes troublants/dérangeants* ». Il a également indiqué « *avoir vu une fois A taper sur la cloison du bureau de B pour faire venir X qui [était] dans un bureau mitoyen* ».

Dans ses observations, le responsable de l'employeur considère que les témoignages de Mme B et de M. C sont établis en termes très généraux.

Pour la Défenseure des droits, et dans la mesure où il appartenait aux agents chargés de l'enquête administrative de faire préciser les déclarations des personnes auditionnées, ces témoignages paraissent relater des faits précis et concordants.

Les comportements de M. A ont également altéré l'état de santé de Mme X puisqu'elle a été placée en congé pour maladie à partir 17 mars 2017 jusqu'au 21 juillet 2017 et a dû consulter un psychiatre. La gravité de son état de santé psychique est également démontrée par l'alerte que le médecin de prévention a effectué auprès de l'administration, en mars 2017. Ce dernier a aussi recommandé un changement d'affectation qui a été acceptée par l'administration. La réclamante a été affectée chez un autre employeur public de l'État, le 1^{er} août 2017.

Enfin, dès lors que les propos à connotation sexuelle répétés subis par Mme X émanaient de son supérieur hiérarchique, ils ont pour effet de créer à l'encontre de l'intéressée, une situation intimidante, hostile ou offensante (CE, 15 janvier 2014, n°362495).

Au vu de ces éléments, la Défenseure des droits estime que, compte tenu des fonctions d'autorité de M. A, du caractère répété des propos à connotation sexuelle et de l'impact des faits reprochés sur Mme X, Mme 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 la responsabilité de l'employeur en matière de protection des agents contre les agissements de harcèlement sexuel

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 L136-1 du code général de la fonction publique (ancien article 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983) et de l'article 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail. Pour cela, les employeurs doivent se conformer aux obligations définies par les articles L.4121-1, L.4121-2 et L.4121-3 du code du travail.

Par ailleurs, en vertu de l'article L134-5 du code général de la fonction publique (ancien 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* »

Les dispositions de l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 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.

► Sur les mesures de protection prises par son employeur après le signalement de Mme X.

Dans sa réponse au Défenseur des droits, le responsable de l'employeur indique que le directeur des ressources humaines qui a été informé par Mme X « *du comportement déplacé de son supérieur hiérarchique* », en mars 2017, l'aurait « *encouragée à avoir une discussion avec [son supérieur] et à rencontrer le médecin de prévention* ».

La Défenseure des droits estime cependant que le directeur des ressources humaines n'a pas pris les mesures appropriées pour protéger Mme X, qui n'aurait pas dû être encouragée à échanger, seule, avec son supérieur hiérarchique de ses comportements déplacés et du mal être que cela générerait.

En effet, il y a lieu de constater que l'état de santé de Mme X s'est dégradé après cet entretien du 14 mars 2017. Le médecin de prévention a effectué une alerte auprès de l'administration, le 16 mars 2017 et elle a été placée en congé pour maladie du 17 mars 2017 au 21 juillet 2017. Son état de santé psychique a aussi nécessité une prise en charge par un psychiatre.

En outre, le 7 avril 2017, le directeur des ressources humaines a été informé par le médecin de prévention de la nécessité d'un changement d'affectation : « (...) *je vous confirme la nécessité d'un changement de poste pour la santé psychologique de l'agent* ». Dans cette hypothèse, l'article 1^{er} du décret n°84-1051, oblige l'administration à prendre toutes les dispositions nécessaires pour trouver une nouvelle affectation

Cependant, excepté l'envoi de fiches postes, les pièces du dossier ne paraissent pas de nature à établir que l'administration aurait fait des recherches sérieuses pour affecter Mme X sur un autre poste. Ainsi, le message adressé à Mme X par le directeur des ressources humaines du 8 juin 2017 (« *pour ce qui est de votre poste à votre retour nous y réfléchissons* »)

conjointement »), atteste que l'administration n'avait pas cherché d'autre poste et qu'elle attendait la reprise de Mme X pour effectuer des diligences. Si l'administration envisageait d'affecter provisoirement Mme X sur un autre poste, dans l'attente d'une nouvelle affectation, elle aurait dû le lui indiquer clairement. À défaut, Mme X a pu légitimement penser qu'elle reprendrait ses fonctions sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique qu'elle accusait de harcèlement sexuel.

Face à cette perspective, l'état de santé de Mme X ne s'est pas amélioré. Or, la perte de salaire liée à son placement en congé maladie du 17 mars au 21 juillet 2017 ainsi que les frais consécutifs aux soins engagés n'ont pas été pris en charge par son employeur.

Il apparaît également que l'employeur de Mme X ne l'a pas accompagnée dans des démarches qui auraient pu lui permettre de solliciter l'imputabilité au service de ses congés pour maladie, ce qui du point de vue de la Défenseure des droits aurait aussi constitué une mesure de protection appropriée³.

Pour la Défenseure des droits, son employeur a insuffisamment pris en compte les répercussions des comportements de M. A sur la santé psychique de Mme X. Cela l'a conduit à négliger l'accompagnement et le soutien RH dont la réclamante aurait eu besoin pour éviter que son état de santé ne s'aggrave.

Des pièces du dossier tendent à montrer que la santé de Mme X était encore dégradée plusieurs mois après les faits. En effet, Mme X a été hospitalisée du 5 octobre 2018 au 11 décembre 2018 puis du 24 mai 2019 au 18 juin 2019 et les comptes rendus des psychiatres mentionnent « *un contexte professionnel complexe* », le fait qu'elle « *ressasse son parcours professionnel avec les difficultés qu'elle a vécu* », qu'elle « *est focalisée sur son travail* », « *mauvaise nuit, à ruminé son entretien [d'embauche], il lui a été dit qu'elle a des difficultés relationnelles alors qu'elle a subi du harcèlement sexuel* ».

Enfin, l'employeur n'a jamais reçu Mme X pour l'informer des suites de la procédure disciplinaire engagée contre M. A⁴. Cette information ne lui est parvenue qu'en juin 2020 par l'intermédiaire de la CGT. Elle a pu en ressentir un manque de considération de la part son employeur.

► Sur le refus d'accorder la protection fonctionnelle à Mme X

Mme X a présenté sa demande assez tardivement, le 26 juin 2020.

Néanmoins, la Défenseure des droits constate que Mme X n'a pas été informée par son administration de son droit à solliciter le bénéfice de la protection fonctionnelle.

³ Dans le *Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique*, la DGAFP rappelle que lorsque l'administration a connaissance d'une situation de harcèlement sexuel, elle doit vérifier si les faits sont constitutifs d'un accident de service. Dans sa décision n°2021-065 précitée, la Défenseure des droits recommande de mieux prendre en compte la dégradation de l'état de santé des agents lorsque leur maladie présente un lien avec l'exercice des fonctions.

⁴ Il convient de noter que la plupart des dispositifs mis en place dans les administrations en application du décret n°2020-256 indiquent que l'auteur du signalement est tenu informé des mesures prises et peut demander la communication du rapport d'enquête dans les conditions et sous les réserves prévues par le code des relations entre le public et l'administration (voir notamment l'arrêté du 31 août 2021 relatif à la procédure de recueil et de traitement des signalements de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes au sein du ministère de la défense). C'est un point qui a été rappelé par la DGAFP dans sa charte concernant la mise en place de ces dispositifs.

Bien qu'il n'existe aucune disposition législative ou réglementaire qui impose à l'administration de donner cette information, il n'en demeure pas moins que le droit à la protection fonctionnelle fait l'objet d'un rappel systématique dans toutes les circulaires portant sur la protection des agents publics contre les faits de harcèlement moral ou sexuel depuis 2008.

Si l'article 5 de l'arrêté du 28 juillet 2022, relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou sexuels de l'employeur public de Mme X, prévoit désormais que la victime présumée soit informée de ses droits « (...) *notamment en matière de recours judiciaire et administratif et de protection fonctionnelle prévue au titre III, chapitre VI du code général de la fonction publique* », il convient de relever que le droit à la protection fonctionnelle n'était évoqué dans aucun des documents⁵ transmis par son employeur dans le cadre de l'examen de la réclamation de Mme X.

S'agissant de la décision de rejet opposée à Mme X le 21 août 2020, elle indique à l'intéressée que des « *mesures de protection appropriées aux faits que l'enquête a permis d'établir* » ont été prises et qu'il n'y avait pas lieu de lui accorder de nouvelles mesures de protection fonctionnelle pour les mêmes faits.

La Défenseure des droits, sans revenir sur les mesures de protection prises par son employeur, en 2017, qu'elle estime incomplète, considère que dès lors que Mme X a subi des faits de harcèlement et qu'aucun motif d'intérêt général ni aucune faute personnelle de sa part ne peuvent être invoqués, le bénéfice de la protection fonctionnelle aurait dû lui être accordé en 2020, notamment l'assistance juridique et la réparation des préjudices.

Au vu de ces éléments, la Défenseure des droits estime que l'employeur de la réclamante a manqué à son obligation de prévention et de protection en matière de harcèlement sexuel et sexiste.

► Sur la réparation des préjudices subis par Mme X

Les faits de harcèlement sexuel commis par M. A paraissent suffire à engager la responsabilité de l'employeur. 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 Mme X à son obligation de prévention et de protection en matière de harcèlement sexuel ce qui 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*

⁵ Ont été communiqués : le protocole relatif à la prévention des risques psychosociaux actualisé en 2015, le livret d'accueil sur RPS, copie d'écran de l'intranet dédiée à l'information de ses agents sur la cellule d'écoute discriminations et violences sexuelles et sexistes mise en place en décembre 2017

effectivement réparé ou indemnisé (...) de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi ».

Le Défenseur des droits décide de présenter des observations devant le tribunal administratif de Z et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.

Claire HÉDON