



FICHE INFORMATIVE

Les Actes de Violence, de Discrimination, de Harcèlement moral ou sexuel et les Agissements Sexistes (AVDHAS)



Les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes sont des réalités dans la sphère professionnelle, tant dans le secteur privé que dans la fonction publique. Différentes enquêtes statistiques permettent d'apprécier l'ampleur et les formes que prennent ces actes, ainsi que les publics qui en sont plus particulièrement victimes.

Ainsi, l'enquête « Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels » (SUMER, réalisée en 2010) révèle que **22 % des salariés déclarent être confrontés systématiquement à un ou plusieurs comportements hostiles dans le cadre du travail**, en particulier de la part du collectif de travail (collègues ou hiérarchie). **Les fonctionnaires se déclarent plus souvent touchés que la moyenne des salariés (24 %).**

C'est pourquoi cette fiche, à visée préventive, présente les définitions des AVDHAS, rappelle les impacts de ceux-ci sur la santé des victimes, précise le cadre de protection défini par le statut général de la fonction publique et propose des éléments afin d'intervenir lorsque ces situations se produisent.

DÉFINITIONS DES AVDHAS

LES ACTES DE VIOLENCE

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires garantit aux agents de la fonction publique une protection contre les violences physiques et verbales dont ils pourraient être victimes.

Définition des violences :

Les violences se caractérisent par un **ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre les individus**, volontairement ou involontairement, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur ses biens. Il convient de distinguer les violences verbales et les violences physiques.

Les violences verbales :



Les menaces : une menace peut être décrite comme une parole ou un acte d'intimidation exprimant le projet de son auteur de faire du mal à une autre personne ou d'endommager un bien. Il s'agit d'un signe qui laisse prévoir un acte dangereux et nuisible.

Les outrages : les outrages sont des injures ou offenses graves qui consistent à dépasser les limites envers une autre personne. Ce sont des paroles ou des gestes de nature menaçante qui porte atteinte au respect qui est dû à l'individu.

Les diffamations : selon l'article 29 alinéa 2 de la loi du 29 juillet 1881 « Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé est une diffamation. En d'autres termes, la diffamation désigne le fait de tenir des propos attentatoires à l'honneur et à la dignité d'une personne de manière intentionnelle. La personne visée peut-être une personne physique (un individu) ou une personne morale (collectivité, association, etc.).

Les injures : toujours d'après l'article 29 alinéa 2 de la loi du 29 juillet 1881, cette infraction est constituée par toute expression outrageante, terme de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait. L'injure peut être publique, privée et/ou à caractère discriminatoire.

Les violences physiques :

Les violences physiques englobent les violences qui portent atteinte à l'intégrité physique de l'individu. Il peut s'agir de coups et blessures qui impliquent un contact direct entre l'agresseur et sa victime. Elles se traduisent principalement par une ou des blessures aux conséquences multiples : préjudice esthétique, souffrance, handicap irréversible, voire perte de la vie. Sont par ailleurs aussi des violences physiques, les gestes ou agissements destinés à impressionner fortement, intimider, causer un choc émotionnel ou un trouble psychologique.



LES ACTES DE DISCRIMINATION

Dans la fonction publique, la discrimination est prohibée par l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite 'Le Pors'. Un cadre général du droit de la non-discrimination est également prévu par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, ainsi que par les articles 225-1 et suivants du Code pénal.

Définition de la discrimination :

Une discrimination est **une inégalité de traitement** dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation, de la formation, de l'accès aux biens et services, de l'accès aux soins et aux services sociaux, sur le fondement des critères prohibés par la loi :

- l'âge,
- l'apparence physique,
- l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie,
- l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation,
- l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race,
- l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée,
- l'état de santé,
- l'identité de genre,
- l'orientation sexuelle,
- la grossesse,
- la situation de famille,
- le handicap,
- le patronyme,
- le sexe,
- les activités syndicales,
- les caractéristiques génétiques,
- les mœurs,
- les opinions politiques, l'origine,
- le lieu de résidence,
- la perte d'autonomie,
- la discrimination à l'égard d'une personne en raison de sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur,
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.



À noter : Le harcèlement devient un caractère discriminatoire lorsqu'il est exercé sur un agent en raison d'une caractéristique ayant spécifiquement trait à l'un des critères de discrimination interdit par la loi.

Le droit distingue deux grands types de discrimination : la discrimination directe et la discrimination indirecte.

La discrimination directe est une « situation dans laquelle, sur le fondement d'un motif prohibé, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable ». La discrimination directe est donc constituée par une différence de traitement directement opérée sur la base d'un des motifs interdits par la loi. Elle peut être consciente et volontaire, mais aussi non intentionnelle lorsque les préjugés inconscients sont mobilisés. Par exemple, le refus de renouvellement d'un contrat à durée déterminée fondé uniquement sur l'état de santé de la personne est constitutif d'une discrimination directe.

La discrimination indirecte est constituée par « une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs prohibés, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que

cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés ». La différence de traitement est alors fondée sur un critère ou une pratique neutre en apparence, mais qui produit un résultat discriminatoire au vu d'un critère prohibé. La différence de traitement peut être justifiée si la mesure en cause répond à un objectif légitime et qu'elle respecte le principe de proportionnalité. Par exemple, un calcul de primes d'indemnité qui prendrait en compte une majoration de la rémunération dont l'attribution est conditionnée par l'absence de congés maladie est susceptible de constituer une discrimination indirecte fondée sur l'état de santé.

Dans la fonction publique, les discriminations sont interdites à toutes les étapes du parcours professionnel, dès la phase de recrutement et tout au long du déroulement de carrière, notamment en matière de : rémunération, formation, affectation, évaluation, mise à la retraite, titularisation, licenciement, promotion professionnelle, renouvellement de contrat, mutation, etc.

LES ACTES DE HARCELEMENT MORAL

Définition du harcèlement moral (article L 1152-1 du Code du Travail) :

« Nul ne doit subir les **agissements répétés** de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une **dégradation des conditions de travail** susceptibles de porter **atteinte aux droits et à la dignité d'un travailleur**, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Il peut être :

Individuel : L'auteur de ce type de harcèlement a pour objectif clair de détruire sa victime. Il agit de manière subtile, mais bien intentionnelle, en utilisant son pouvoir pour annihiler sa cible. Ce type de harcèlement peut émaner des collaborateurs ou du supérieur hiérarchique

Institutionnel : On est ici face à une stratégie de gestion de l'ensemble du personnel qui peut prendre plusieurs formes. Par exemple, une exclusion délibérée des personnes les plus âgées de l'entreprise, ou encore des pratiques managériales basées sur le stress ou la peur.

Exemples des pratiques les plus couramment employées par les auteurs de harcèlement moral visant à plonger les victimes dans un effondrement émotionnel profond :



Asseoir leur statut de dominant : Couper la parole systématiquement, stopper tout signe de politesse élémentaire, avoir un discours menaçant, critiquer le travail ou le physique en public, bousculer, etc.

Isoler : L'idée est ici de séparer la victime de son cercle habituel pour le destabiliser. Cela peut passer concrètement par la non communication des horaires d'une réunion, le changement des horaires de la pause déjeuner, ou encore l'injonction à certains salariés de ne pas adresser la parole à la victime.

Contrôler à outrance : Surveillance des communications téléphoniques et des mails, contrôles abusifs des absences et des pauses, des conversations avec les agents, fouille du bureau ou du casier, etc.

Priver le travail de sens : Donner des injonctions contradictoires, demander de refaire une tâche déjà bien exécutée, donner des consignes incohérentes, corriger des fautes inexistantes, etc.

Déposséder : Supprimer des tâches correspondant au cœur de métier, ou les confier à quelqu'un d'autre sans prévenir, priver de téléphone, d'ordinateur ou de bureau, etc.

Demander l'impossible : Fixer des objectifs inatteignables, confier des missions urgentes en toute fin de journée, pousser à l'épuisement professionnel, utiliser des méthodes punitives : communication par courriers en recommandé avec accusé de réception, menaces de sanctions disciplinaires, congés imposés ou refusés à la dernière minute, etc.

À noter : Le recours à ces techniques de manière isolée peut parfois faire partie des rapports de force classiques que l'on peut retrouver dans l'environnement professionnel.

LES ACTES DE HARCELEMENT SEXUEL

Définition harcèlement sexuel :

Soit il s'agit d'une **répétition de propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste** qui entraînent une pression grave sur la victime dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle et qui portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Soit il s'agit d'un **acte unique** :

- prenant la forme d'une pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur ou d'un tiers (Code pénal article 222-33, Code du travail article L.1153-1 et loi du 13 juillet 1983 article 6ter) ;

OU

- à connotation sexuelle subi par la victime et ayant pour objet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou offensant.

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur des faits et sa victime.

On distingue :

Les actes verbaux ou écrits (mails, sms, MMS, courrier, mots, etc.) : plaisanteries obscènes, compliments appuyés ou critiques insistantes sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire, questions intrusives adressées à la personne harcelée sur sa vie sexuelle et confidences impudiques de la personne harceleur sur sa propre vie sexuelle ou amoureuse, dénigrement de la conjointe ou du conjoint de la personne harcelée, volonté de la personne harceleur de créer une intimité inadaptée, incongrue, précipitée...



Les faits visuels : images ou vidéos à caractère pornographique, érotique ou suggestif directement envoyées à la personne harcelée, volontairement laissées à sa vue ou montrées depuis son ordinateur, sa tablette numérique, son téléphone, etc ...

Les signes non verbaux ou les attitudes : dévisager ou détailler avec insistance le physique de la personne, siffler, adopter une gestuelle à connotation sexuelle, imposer continuellement sa présence en dehors des nécessités professionnelles ou rechercher une promiscuité physique (volonté d'embrasser systématiquement à titre de salut ou poignée de main insistante, se positionner de sorte que la personne harcelée n'ait pas d'issue physique, sollicitation pour réajuster des vêtements ou une coiffure, recherche d'une proximité dans les ascenseurs, les files d'attente, les véhicules, près de l'espace de travail)...

Les contacts physiques non constitutifs d'agression sexuelle : poser la main sur l'épaule ou sur le genou, toucher les cheveux ou un vêtement, jambes qui se heurtent ou se frôlent sous la table, chatouillis, pincements, chahuts, etc.

LES AGISSEMENTS SEXISTES

L'article 20 de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a inséré un nouvel article L. 1142-2-1 dans le code du travail relatif à l'interdiction de tout « agissement sexiste ». Cette disposition est issue 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 qui interdit « tout agissement lié à un motif de discrimination ».

Définition des agissements sexistes tiré de l'article L. 1142-2-1 du Code du Travail :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme **tout agissement lié au sexe d'une personne**, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Les éléments qui constituent l'agissement sexiste :

1. L'existence d'un ou plusieurs éléments de fait, pouvant prendre différentes formes (comportement, propos, acte, écrit), subi(s) par une personne, c'est-à-dire non désiré(s) ;
2. L'agissement, doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant.
3. L'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne : une personne subit ces agissement(s) de manière répétée parce qu'elle est une femme, ou parce qu'il est un homme.

Exemples d'agissements sexistes :



Critiquer une femme parce qu'elle n'est pas «féminine», ou un homme parce qu'il n'est pas «viril» peut caractériser l'agissement sexiste.

Avoir une **conduite verbale** ou une **posture corporelle** qui montre de l'**hostilité envers une personne en raison de son sexe** ; ne pas prendre les compétences des agents au sérieux et les humilier.

User d'épithètes sexistes, ou faire des commentaires humiliants ou désobligeants, proférer des menaces ou tout autre comportement verbal ou physique fondés sur le sexe de la personne.

Faire des « **blagues sexistes** » de manière répétée à un ou une collègue.

Fragiliser le sentiment de compétence des hommes ou des femmes par des remarques ou pratiques offensantes.

Pour aller plus loin ...

Textes :

- ▶ Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations
- ▶ Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle
- ▶ Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, Article 6 quater
- ▶ Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale
- ▶ Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- ▶ Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
- ▶ Décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en oeuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ▶ Code du Travail, Articles L. 120-3 et s, L122-34, L122-46, L. 122-54., L123-6, L. 152-1-1 et s, L. 230-2, L. 772-2

Bibliographie :

- ▶ Boulmier (D.), Eléments objectifs et justification de la discrimination., La Semaine juridique, édition social, n°14, 3 avril 2012, Jurisprudence, n°1150, p. 24 à 27, note à propos de Soc. 7 février 2012.
- ▶ Dumont (F.), Différence de situation professionnelle et principe à travail égal, salaire égal. Revue de jurisprudence sociale, n°1/12, janvier 2012, décision n°83, p. 71-72, note à propos de Soc. - 19 octobre 2011.
- ▶ Maillard (S.), Discrimination et harcèlement, précisions de la Cour de cassation, Recueil Dalloz, n°43, 10 décembre 2009, Actualité jurisprudentielle, p. 2857-58, note à propos de Soc. - 10 novembre 2009.
- ▶ Dauxerre (N.), Changement de prénom à la demande de l'employeur. La Semaine juridique, édition générale, n°49, 30 novembre 2009, Jurisprudence, n°513, p. 31, note à propos de Soc. - 10 novembre 2009.
- ▶ Corrigan-Carsin (D), Nullité du licenciement consécutif à des accusations non avérées de harcèlement moral. La Semaine juridique, édition générale, n°21, 20 mai 2009, Jurisprudence, n°10092, p. 33 à 36, note à propos de Soc. -10 mars 2009.
- ▶ Dauxerre (N), Harcèlement moral : étendue du pouvoir du juge. Revue La Semaine juridique, édition générale, n°29-30, 13 juillet 2009, Jurisprudence, n°136, p. 26, à propos de Soc. 1er juillet 2009.
- ▶ Dedessus-Le Moustier (N.), Recours du salarié protégé victime de harcèlement moral, La Semaine juridique, édition générale, n°49, 5 décembre 2011, Jurisprudence, n°1355, p. 2414, note à propos de trois arrêts Soc. 15 novembre 2011.
- ▶ Dehard (G.), Harcèlement sexuel, faute grave et vie privée : la faute ne s'arrête pas là où commence la vie privée de l'individu, Gazette du Palais, n°355-356, 21-22 décembre 2011, Jurisprudence, p. 10 à 12, note à propos de Soc. - 19 octobre 2011.
- ▶ Gachi (K.), Caractère répréhensible des SMS malveillants, Recueil Dalloz, n° 40, 19 novembre 2009, Actualité jurisprudentielle, p. 2687-2688,
- ▶ Le Nestour Dreton (G.), De l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur en cas harcèlement moral ». Revue Lamy droit civil, n°89, janvier 2012, Actualités, n°4496, p. 24.
- ▶ Lepage (A.), Harcèlement téléphonique par SMS. Revue Communication, commerce électronique, n°12, décembre 2009, commentaire n°115, p. 43-44.
- ▶ Maillard (S.), Discrimination et harcèlement : précisions de la Cour de cassation, . Recueil Dalloz, n°43, 10 décembre 2009, Actualité jurisprudentielle, p. 2857-58, note à propos de Soc. - 10 novembre 2009.
- ▶ Malabat (V.), A la recherche du sens du droit pénal du harcèlement, Droit social, n°5, mai 2003, p. 491-497.
- ▶ Perrin (L.), Harcèlement moral : nécessité d'agissements répétés, Recueil Dalloz, n°2, 14 janvier 2010, Actualité jurisprudentielle, p. 95, note à propos de Soc. - 9 décembre 2009.
- ▶ Verkindt (P-Y.), Des rapports entre l'inaptitude médicale et le harcèlement moral. La Semaine juridique, édition social, n°14, 6 avril 2010, Jurisprudence, n°1139, p. 34 à 36, note à propos de Soc. - 28 janvier 2010.

IMPACTS DES AVDHAS

SUR LA SANTE PHYSIQUE ET MENTALE



Dépression, angoisse, troubles du sommeil, troubles digestifs, stress post-traumatique, altération des capacités cognitives, hypertension artérielle, tendances suicidaires, etc. Les différentes formes de violences internes au travail peuvent avoir de sérieuses répercussions sur la santé physique et psychique des personnes qui en sont victimes.

LES EFFETS D'UNE SITUATION DE VIOLENCE INTERNE QUI PERDURE SUR LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS¹

Dans un premier temps	Sentiment d'épuisement et fatigue chronique, baisse de l'estime de soi, sentiment de culpabilité et de honte pouvant évoluer vers la dépression, sentiment de solitude
A moyen terme	Possible apparition d'une névrose traumatique : retour en boucle de scènes traumatisantes ou humiliantes, angoisse avec manifestations physiques, terreur à l'idée d'aller au travail, cauchemars, insomnie, troubles de la mémoire ou de l'attention, sentiment de culpabilité et de honte, position défensive ou de justification
A plus long terme	Eventuelles atteintes profondes de la personnalité : bouffées délirantes, dépression sévère, paranoïa, désorganisation psychosomatique, conduites addictives, tendances suicidaires pouvant conduire au suicide

Davantage d'éléments descriptifs sont présentés dans la fiche pratique « Reconnaître une personne en souffrance » rédigée par l'unité Prévention des risques professionnels du centre de gestion.

SUR L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Au-delà du retentissement personnel, les AVDHAS ont également des répercussions sur le devenir professionnel des victimes : **diminution de la satisfaction au travail, désinvestissement professionnel, isolement, dégradation des relations avec les collègues, baisse de productivité**, etc. La qualité du travail peut ainsi directement s'en ressentir : la personne a des difficultés à prendre des initiatives ou des décisions, à se concentrer sur son activité, commet des erreurs,...



Il arrive que la situation se dégrade au point de nécessiter un retrait (protection fonctionnelle, arrêt maladie) ou un départ (déclaration d'inaptitude, rupture conventionnelle, démission). La sphère familiale et sociale n'est pas épargnée (isolement, désinvestissement social, conflits familiaux...).

¹ D'après le suivi clinique de salariés ayant été exposés à des comportements hostiles au travail, Grenier et Soula, 2002

LES OUTILS DE PROTECTION AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires définit le cadre de protection des agents de la fonction publique dans les cas où ceux-ci sont victimes de violences. Il comprend des outils de protection qui s'appliquent aux situations de violences comme à celles de harcèlement.

LA PROTECTION FONCTIONNELLE

Conformément à l'article 11 du statut général 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 ».

La protection fonctionnelle dont peuvent bénéficier (sur demande écrite de l'agent et après accord de l'administration) les agents victimes recouvre plusieurs aspects :

Une obligation de prévention :

Lorsque l'administration est informée de faits qui vont se produire, qui n'ont pas pris fin ou qui pourraient se reproduire, elle doit prévenir ou prendre les mesures adéquates pour faire cesser les attaques dont est victime ou est susceptible d'être victime un agent ou ses proches. Cela peut consister par exemple en une proposition de changement d'affectation, une mesure d'éloignement, un changement de numéro de téléphone professionnel, dans l'engagement d'actions appropriées contre l'auteur des faits (suspension, sanction disciplinaire, etc.).

Une obligation d'assistance :

L'administration doit apporter son assistance juridique aux agents victimes (ou à leurs proches) bénéficiant de la protection fonctionnelle.

L'assistance juridique peut s'exercer de différentes manières :

- ▶ quand l'agent a déposé plainte, l'administration l'aide financièrement à mener les actions en justice,
- ▶ si l'agent n'a pas engagé d'action en justice, l'administration peut déposer plainte elle-même en se constituant partie civile si elle peut justifier d'un préjudice direct.

Si l'agent n'a pas fixé son choix sur un défenseur particulier, l'administration pourra, si l'agent en exprime le souhait, l'accompagner dans sa décision. Que l'avocat soit choisi ou non parmi ceux proposés par la collectivité, il convient de rappeler que l'administration n'est pas tenue de prendre à sa charge l'intégralité des frais d'honoraires. Une convention peut en effet être conclue avec l'avocat désigné ou accepté par l'agent pour fixer le montant des honoraires pris en charge sur la base d'un tarif horaire ou d'un forfait. En l'absence de convention, la prise en charge des frais est réglée directement à l'agent sur présentation des factures qu'il a payées.

A noter, l'administration peut également refuser d'assister un agent si elle considère que l'action qu'il engage est inappropriée pour obtenir la réparation du préjudice.

Une obligation de réparation :

La mise en oeuvre de la protection accordée à l'agent par son administration ouvre à ce dernier le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques. Sans se substituer à l'auteur du préjudice, l'administration, saisie d'une demande en ce sens, doit assurer à l'agent ou ses proches une juste réparation du préjudice subi avant même toute action en justice contre l'auteur des faits. Il lui appartient alors d'évaluer le préjudice, sous le contrôle du juge administratif.

Pour les dommages matériels (vandalisme ou destruction d'objets personnels), l'administration indemnise l'agent dès lors qu'il fournit les pièces justificatives. Il n'est pas nécessaire d'identifier au préalable le ou les auteurs des faits.

Les dommages corporels et personnels ouvrant droit à la fois à réparation pour les accidents de service et de la protection fonctionnelle sont indemnisés comme accidents de service. Toutefois, l'agent peut également engager une action en justice contre son agresseur en vue d'obtenir une réparation complémentaire et bénéficier dans ce cadre de l'assistance juridique de son administration.

Résumé de la démarche de protection fonctionnelle :

La demande de protection s'effectue auprès de l'administration employeur de l'agent à la date des faits en cause.

Lorsque l'agent n'exerce plus, à titre provisoire ou définitif, les fonctions pour lesquelles il demande la protection fonctionnelle, il doit effectuer sa demande auprès de l'administration qui l'employait à la date des faits en cause.

La demande doit être formulée par écrit.

Le demandeur doit apporter la preuve des faits pour lesquels il demande la protection fonctionnelle.

Aucun texte n'impose de délai pour demander la protection fonctionnelle.

L'administration doit accorder la protection sans attendre la fin de la procédure pénale ou disciplinaire si elle ne dispose pas d'éléments permettant d'établir la faute personnelle de l'agent.

En cas de refus, l'administration doit informer l'agent par écrit. Le refus doit être motivé et indiquer les voies et délais de recours.

L'absence de réponse dans un délai de 2 mois suivant la réception de la demande vaut décision implicite de refus.

LA SUSPENSION

La suspension de fonctions prévue à l'article 30 du statut général des fonctionnaires consiste à éloigner provisoirement du service l'agent, titulaire ou non, auteur d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun. La suspension peut être prononcée lorsque les faits imputés à l'intéressé présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité (CE, 11 juin 1997, n° 142167).

Il s'agit d'une mesure conservatoire (CE Ass., 13 juillet 1966, FEN, n° 52641), par définition temporaire, prise avant qu'une sanction disciplinaire soit éventuellement prononcée par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire ou une mesure décidée par l'autorité judiciaire et qui ne préjuge pas de ce qui sera ultérieurement décidé sur le plan pénal ou disciplinaire.

La mesure de suspension est une mesure préventive, dictée par l'urgence et l'intérêt du service, destinée à mettre fin au trouble que pourrait créer, au sein du service, la présence de l'agent public en cause.

LA PROCEDURE D'ALERTE

La procédure d'alerte est un mécanisme permettant à un agent de signaler à son supérieur hiérarchique une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection.

De même, si un membre du CHSCT constate un danger grave ou imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui a fait l'usage de la procédure d'alerte en avise sans délai l'autorité en charge de la sécurité et de la protection de la santé des agents.

La procédure d'alerte s'impose aux organismes suivants :

- ▶ les administrations de l'Etat : administrations centrales, services à compétence nationale, services déconcentrés relatives des administrations de l'Etat ;
- ▶ les communes de plus de 10.000 habitants, les départements et les régions, les collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la Constitution, ainsi que les établissements publics en relevant et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10.000 habitants ;
- ▶ les autorités publiques indépendantes d'au moins cinquante agents et les autorités administratives indépendantes ;
- ▶ toute autre personne morale de droit public ou de droit privé d'au moins cinquante agents⁴ ou salariés (établissements publics, groupement d'intérêt public, etc.).

Plus d'informations concernant le dispositif dans la [circulaire du 19 juillet 2018](#) relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics et aux garanties de protections qui leurs sont accordées.

Il est à rappeler qu'un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque service (Décret n° 85-603 du 10 juin 1985, art. 3-1). Il permet de mettre en exergue des situations de conflit, de tension, de violences ou de harcèlement au sein de l'environnement de travail. Ce registre doit être facilement accessible au personnel durant les horaires de travail ; sa localisation doit être portée à la connaissance de tous les agents. Il est tenu par les assistants ou conseillers de prévention et permet à chaque agent d'inscrire ses observations et ses suggestions en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Dans les services qui accueillent du public, un registre de santé et de sécurité doit également être mis à la disposition des usagers. Ces derniers doivent être clairement informés de l'existence d'un tel registre. Le registre destiné au public peut être différent de celui destiné au recueil des observations des agents.

Ce document permet également à l'autorité territoriale de prendre les mesures nécessaires pour améliorer les conditions de travail des agents et prévenir les risques, si ce dernier estime que les remarques figurant sur le registre sont pertinentes.

LE DROIT DE RETRAIT POUR DANGER GRAVE ET IMMINENT

L'exercice du droit de retrait permet à un agent qui estime être exposé à un danger menaçant sa vie, sa santé ou son intégrité physique ou psychique de se retirer temporairement de son poste.

Ce danger doit être grave : c'est-à-dire qu'il doit être susceptible de produire un accident ou maladie entraînant une incapacité permanente ou temporaire prolongée, voire la mort de l'agent. La notion de danger se distingue du risque habituel lié une activité professionnelle dangereuse par nature.

Ce danger doit être imminent : c'est-à-dire qu'il est susceptible de se réaliser brutalement, dans un délai rapproché. En d'autres termes, le danger ne s'est pas encore réalisé mais pourrait se concrétiser dans un délai bref.

Au droit de retrait s'impose préalablement ou de façon concomitante la mise en œuvre de la procédure d'alerte évoquée ci-dessus. Il doit être exercé d'une telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave ou imminent. À la suite du signalement d'un danger grave et imminent, soit par l'agent directement concerné, soit par un membre du CHSCT, l'autorité administrative en charge de la sécurité et de la protection de la santé des agents ou son représentant doit procéder sur le champ à une enquête associant les membres du CHSCT.

A nouveau, il convient que chaque signalement soit recueilli de façon formalisée par le biais du registre de signalement d'un danger grave et imminent tenu sous la responsabilité de l'autorité territoriale (Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 art. 5-3) et mis à disposition des représentants du personnel au CHSCT.

Les avis du registre spécial doivent être signés et indiquer :

- les postes de travail concernés par la cause du danger constaté ;
- la nature et la cause du danger ;
- le nom des travailleurs exposés.

Résumé de la démarche de droit de retrait pour danger grave et imminent :

Devoir d'alerte : tout agent exposé à un danger grave et imminent doit alerter (par oral ou par écrit) en premier lieu son supérieur hiérarchique.

Inscription du signalement dans le registre prévu à cet effet.

Phase d'enquête : réalisation d'une enquête pour étudier le caractère grave et imminent du danger et, le cas échéant les actions correctives à mettre en place.

Si les personnes en charge de l'enquête sont unanimes sur le caractère grave et imminent du danger, les actions correctives sont inscrites dans le registre des dangers graves et imminents.

Si en revanche elles ne sont pas d'accord, le Comité compétent (CHSCT / CT) devra se réunir dans les 24 heures pour statuer.

Si à nouveau le désaccord persiste, l'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) sera sollicité pour étudier à son tour la situation.

A l'issue de son intervention, il formule son avis sur la situation et propose le cas échéant des actions correctives.

Plus d'information sur le droit de retrait pour danger grave et imminent dans la note du [CIG Grande Couronne](#)

1. Identifier le type d'agissement dont vous êtes la victime

En vérifiant que **les agissements ou comportements hostiles que vous subissez entrent bien dans dans une des définitions juridiques.**

3. Alerter votre supérieur hiérarchique

Procédez à un signalement de votre situation auprès de votre supérieur hiérarchique afin que les mesures nécessaires soient mises en œuvre pour garantir votre sécurité.

5. Saisir, le cas échéant, la médecine préventive

En cas de risque pour votre santé, vous pouvez prendre, par l'intermédiaire de votre service des ressources humaines, **un rendez-vous avec le médecin de prévention.**

7. Demander la protection fonctionnelle

Si les mesures correctives prises par votre employeur ne vous permettent pas d'exercer votre activité en toute sécurité, **vous pouvez formuler une demande de protection fonctionnelle auprès de votre autorité territoriale.**

2. Rassembler des preuves

En cas de litige vous devez être en mesure de **présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'un AVDHAS** (certificat médical, témoignages et attestations sur l'honneur, SMS ou mails, etc.).

4. Ne pas rester seul(e)

Rapprochez vous des personnes auprès de qui vous pourrez obtenir écoute et bienveillance (famille, ami.e.s, collègues).

6. Déclarer votre situation via la procédure de signalement

Si la situation perdure ou que vous avez **besoin d'être accompagné(e) dans vos démarches**, contactez le Centre De Gestion via l'adresse suivante :

<https://www.agirhe.cdg54.fr/TDB/CDGCO.aspx?hr=signal>

8. Agir en justice

Toute victime peut **porter plainte** contre l'auteur des actes incriminés : sur place à un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie, ou par courrier adressé directement au procureur de la République.



Tout le monde peut un jour être exposé à une situation de souffrance au travail en lien avec l'entourage professionnel (collègue, supérieur, usagers, etc.).

Qu'il s'agisse d'un Acte de Violence, de Discrimination, de Harcèlement moral ou sexuel ou d'un Agissement Sexiste (AVDHAS), il est important de réagir rapidement pour éviter que la situation ne s'aggrave et qu'elle entraîne de sérieuses conséquences sur la santé physique et psychologique.

Au-delà des obligations de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail, il est à rappeler que l'agent est également responsable de sa sécurité et doit notamment alerter en cas de danger pour sa santé et/ou celle d'autrui.

1. Identifier le type d'agissement dont vous êtes le témoin

En vérifiant que **les agissements ou comportements hostiles que vous avez observés entrent bien dans dans une des définitions juridiques.**

2. Proposer votre écoute

L'agent qui reçoit le témoignage d'une victime de harcèlement ou de violence a un rôle essentiel qui consiste à **écouter, soutenir**, ainsi qu'à **aider** la victime à parler aux personnes susceptibles de mettre en oeuvre les procédures nécessaires à son suivi (supérieur hiérarchique, autorité territoriale, CHSCT, Centre de gestion, médecin de prévention, associations en charge d'aide aux victimes, etc.).

3. Alerter les personnes compétentes

Vous pouvez alerter le **supérieur hiérarchique de la victime ou un membre du CHSCT** avec son accord ou, si elle souhaite conserver la confidentialité, vous pouvez porter les faits à la connaissance du **médecin de prévention** qui pourra à son tour relayer, dans le cadre du secret médical, son témoignage.

4. Rédiger votre témoignage

Vous pouvez proposer à la victime de témoigner lors des différents moments de la procédure. Vous pouvez **rédiger un témoignage à la victime et lui en remettre une copie**, même si elle ne s'en sert pas immédiatement. Votre témoignage doit comporter le lieu, la date, les circonstances ainsi que les personnes présentes. Des preuves directes (messages, SMS, etc.) et des preuves indirectes (SMS où la victime dit son mal-être) peuvent être jointes.

5. Déclarer la situation via la procédure de signalement

Si la situation perdure ou que vous estimez que la **victime a besoin d'être accompagnée dans ses démarches**, contactez le Centre De Gestion via l'adresse suivante : <https://www.agirhe.cdg54.fr/TDB/CDGCO.aspx?hr=signal>



Le témoin d'une agression ou d'une situation de harcèlement dans le cadre du lieu de travail a l'obligation d'agir pour protéger la victime. Les agents qui signalent des dysfonctionnements graves au sein de leur administration sont protégés par le cadre de protection du statut général de la fonction publique, comme cela est précisé par l'article 6 ter A, 6 ter et 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires. En effet, « aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté, témoigné, de bonne foi, des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime ».