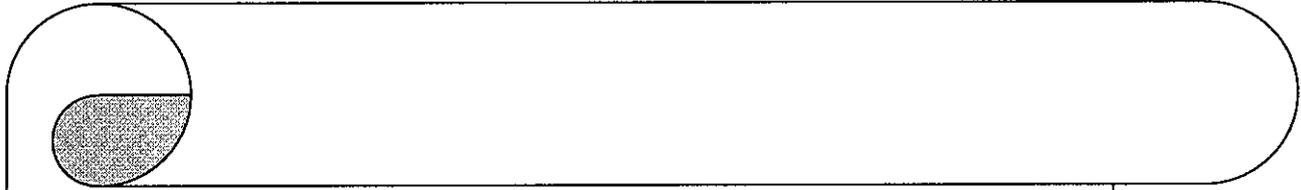


ANNALES 2014

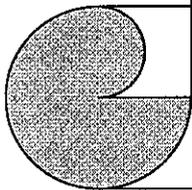


EXAMEN PROFESSIONNEL B+

POUR LE RECRUTEMENT

DE REDACTEURS

**DU CADRE D'ADMINISTRATION
GENERALE DE LA
NOUVELLE-CALEDONIE**



EXAMEN PROFESSIONNEL OUVERT LE 22 MARS 2014 POUR L'ACCES AU GRADE PRINCIPAL
DE QUINZE REDACTEURS DU CADRE D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-
CALEDONIE

---ooOoo---

EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE : REDACTION D'UNE NOTE ETABLIE APRES ETUDE D'UN
DOSSIER ADMINISTRATIF RELATIF A DES QUESTIONS
RESSORTISSANT AUX ATTRIBUTIONS DES SERVICES
ET INSTITUTIONS DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

DUREE : 3 H

COEFFICIENT : 1

Le sujet comprend 21 pages y compris la page de garde.

SUJET

Exerçant vos missions au sein d'une direction des ressources humaines en Nouvelle-Calédonie, il vous est demandé d'élaborer une note de synthèse suite à l'entrée en vigueur des dispositions relatives aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel dans le secteur public.

LISTE DES DOCUMENTS

Document 1 : rapport et avis n° 02/2013 du conseil économique et social de la Nouvelle-Calédonie - page 2 à 11

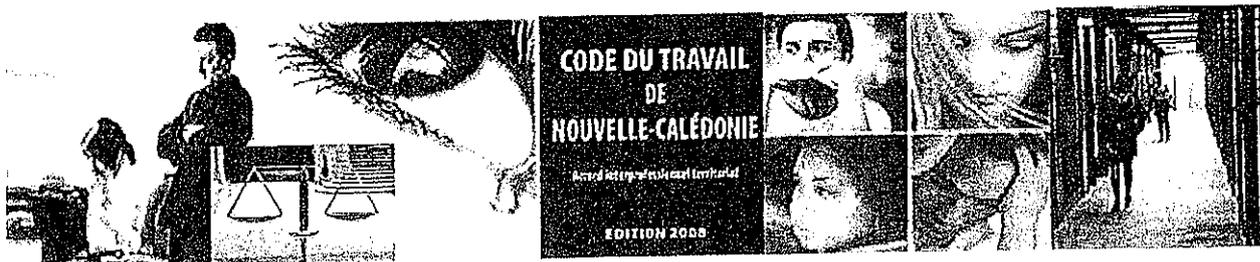
Document 2 : loi du pays n° 2014-9 du 18 février 2014 relative aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel dans le secteur public. - page 12 à 14

Document 3 : article tiré de la gazette des communes « Protection fonctionnelle et responsabilités » - page 15 à 21



RAPPORT & AVIS N°02/2013

*Saisine portant sur la proposition de loi du pays relative
à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel dans les
relations de travail dans le secteur public*



Présentés par :

Le président de la commission :

M. Christophe COULSON,

Le rapporteur de la commission :

M. Sylvain MEALLET,

Dossier suivi par :

Mlles Christelle DENAT, chargée d'études
juridiques et Julie VASSALLO, chargée
d'études au CES NC.

Adoptés en commission, le 15 février 2013,
Adoptés en Bureau, le 18 février 2013,
Adoptés en Séance Plénière, le 21 février 2013.

RAPPORT N°02/2013

Le conseil économique et social de la Nouvelle-Calédonie délibérant, conformément à l'article 155 de la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie,

Vu la délibération modifiée n° 03/CP du 05 novembre 1999 portant organisation et fonctionnement du conseil économique et social de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la délibération n° 04-CES/2010 du 28 mai 2010 portant règlement intérieur du conseil économique et social de la Nouvelle-Calédonie,

A été saisi par lettre en date du 22 janvier 2013 par le président du congrès de la Nouvelle-Calédonie *d'une proposition de loi du pays relative à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel dans les relations de travail dans le secteur public.*

Le bureau restreint du conseil économique et social a confié le 28 janvier 2013 à la commission de l'enseignement, de l'éducation, du travail et de la formation le soin d'instruire ce dossier.

Elle s'est réunie à plusieurs reprises pour auditionner les personnes concernées par ce sujet, à savoir :

DATES	LES INVITÉS AUDITIONNÉS
07/02/2013	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Monsieur Vidjaya TIROU</i>, secrétaire général du congrès de la Nouvelle-Calédonie, accompagné de <i>monsieur Alexandre BRIANCHON</i>, chef du service juridique, - <i>Madame Magda BONAL-TURAUD</i>, directrice adjointe de la direction du travail et de l'emploi, accompagnée de <i>madame Alexia MANDAOUE</i>, chargée d'études juridiques,
08/02/2013	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Monsieur Jean-Luc CHEVALIER</i>, secrétaire général de l'association française des maires de Nouvelle-Calédonie (AFM-NC), accompagné du <i>Docteur Odile QAEZE</i>, en charge du volet de santé publique et de la santé au travail des fonctionnaires à la mairie de Nouméa, et de <i>monsieur Isidore ASSIENE-AMBASSA</i>, chargé d'études et de la réglementation à la direction des ressources humaines de la mairie de Nouméa, - <i>Madame Sarah TRAVERS</i>, directrice des ressources humaines de la province Sud, - <i>Monsieur Jean SAUBOT</i>, vice-président de l'UT CFE-CGC secteur public et <i>monsieur David SZYMANSKI</i>, secrétaire général, - <i>Messieurs Thierry PAPON</i>, membre du bureau de la COGETRA, et <i>Didier PULEOTO</i>, référent CHSCT à la province Sud, - <i>Madame Michelle ROLLY</i>, représentante de la fédération des fonctionnaires,
11/02/2013	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Monsieur Tony DUPRE</i>, responsable du secteur fonction publique de la CSTNC, - <i>Monsieur Georges HNADRIANE</i>, représentant de la fédération fonction publique de l'USTKE, - <i>Monsieur Sylvain MEALLET</i>, représentant FO,
13/02/2013	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Monsieur Alain LEVASSEUR</i>, président du tribunal administratif de Nouméa. <p style="text-align: center;">Réunion de synthèse</p>
<p><i>Lesquels ont apporté un précieux concours aux travaux du conseil économique et social dont les conclusions vous sont présentées dans l'avis ci-joint. Par ailleurs, également conviés, la direction des ressources humaines de la Nouvelle-Calédonie et la direction des ressources humaines de la province Nord ont transmis leurs observations par écrit. De plus, la direction des ressources humaines de la province des Iles Loyauté, l'USOENC et l'association des maires de Nouvelle-Calédonie se sont excusées de n'avoir pu y participer.</i></p>	
15/02/2013	Réunion d'examen & approbation
19/02/2013	BUREAU
21/02/2013	SÉANCE PLÉNIÈRE
7	16

AVIS N° 02/2013

Conformément aux articles 22-14 et 99 alinéa 2 3° de la loi organique modifiée n°99-209 du 19 mars 1999, la Nouvelle-Calédonie est respectivement compétente en matière de « fonction publique de la Nouvelle-Calédonie et des communes » et de « garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires ».

C'est dans ce contexte juridique que s'inscrit l'examen de cette proposition de loi du pays.

I – PRÉSENTATION DE LA SAISINE

Bien que dès 2002¹, à l'instar de la métropole, le conseil économique et social ait relevé l'importance qu'une réglementation relative à l'interdiction du harcèlement soit adoptée, son souhait est resté sans réponse jusqu'à l'adoption de la loi du pays en 2012 relative aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel au travail². Néanmoins, cette dernière vise uniquement le secteur privé. Dans le droit de la fonction publique métropolitaine, le dispositif retenu a consisté à insérer dans le titre Ier du statut général des fonctionnaires un nouvel article 6-quinquies³ dont la structure est analogue à celle de l'article 6-ter relatif au harcèlement sexuel.

Certes, les fonctionnaires et agents publics, quels que soient leur grade, leur fonction, leur position dans la hiérarchie sont protégés statutairement par l'administration contre les attaques, injures, diffamations et outrages en raison d'actes commis par des usagers ou des tiers mais celle-ci doit également s'étendre aux actes commis par des fonctionnaires ou agents publics sur d'autres fonctionnaires et agents publics.

C'est la raison pour laquelle, le conseil économique et social se félicite que le congrès de la Nouvelle-Calédonie, sensibilisé à cette problématique, ait décidé d'engager le processus législatif pour le secteur public.

Tel est l'objet de la présente saisine soumise à l'avis du conseil économique et social de la Nouvelle-Calédonie.

¹ Rapport et avis du conseil économique et social n°02/2002 du 20 février 2002 concernant l'étude relative au harcèlement sexuel et moral au travail, JONC n°7615 du 5 mars 2002 p.1206.

² Loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 relative aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel au travail, JONC n°8701 du 18 octobre 2011 p.7938.

³ « *Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.*
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 en prenant en considération :

- *Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;*
- *Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;*
- *Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.*

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. »



II – OBSERVATIONS

Le conseil économique et social s'est attaché à étudier la proposition de loi du pays article par article et a établi les constats suivants :

1. La définition du harcèlement

En préliminaire, le conseil économique et social tient à souligner la faible utilisation de la loi du pays relative à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel dans le secteur privé principalement due au fait que, s'agissant du harcèlement moral, les dispositions se sont cantonnées à l'objet ne prenant pas en compte les effets. Ainsi, il estime que la définition du harcèlement moral de la proposition de loi du pays, similaire à celle du texte concernant le secteur privé, est incomplète.

2. La difficulté de la coexistence de plusieurs statuts au sein des fonctions publiques

Le conseil économique et social note que cette proposition est censée encadrer l'ensemble des agents du secteur public, relevant tant du droit public que privé, permettant un rééquilibrage en comparaison avec le secteur privé. Compte tenu du fait qu'aujourd'hui les agents contractuels sont soumis au code du travail qui prévoit des dispositions en la matière, il existe donc un conflit entre le texte proposé et le code précédemment cité.

Bien qu'il souligne l'importance de ne pas créer une dualité de statut en matière de harcèlement, il importe de rappeler qu'à l'exception de l'article Lp.111-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie, aucun texte n'a eu pour effet d'exclure les agents contractuels du secteur public du champ d'application des dispositions du code du travail relatives aux relations de travail⁴.

En conséquence, la coexistence de deux textes pourrait conduire à des différences d'interprétation en fonction de la juridiction compétente (pour les agents non titulaires : le tribunal du travail ; pour les fonctionnaires et l'ensemble des agents relevant du droit public : le tribunal administratif).

Par ailleurs, le conseil économique et social s'interroge sur la prise en compte des fonctionnaires détachés au sein d'entreprises de droit privé ou d'associations.

⁴ Les dispositions de la loi du pays précitée sont applicables à l'ensemble des contractuels du secteur public à l'exclusion des personnes relevant d'un statut de fonction publique ou d'un statut de droit public, les sapeurs pompiers volontaires, les fonctionnaires détachés auprès de la Nouvelle-Calédonie, d'une commune ou d'une province ou d'un établissement public en Nouvelle-Calédonie ainsi que des personnes occupant les emplois supérieurs listés par l'article Lp. 111-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

3. La notion de « protection fonctionnelle »

La protection fonctionnelle⁵ consiste en l'obligation faite à l'administration d'assurer la protection de ses agents victimes d'agression dans le cadre de leurs fonctions ou de condamnations civiles ou pénales liées à une faute de service. Avant tout, l'administration est tenue de protéger ses agents dans certaines circonstances contre :

- les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages, dont ils peuvent être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer le préjudice susceptible d'en résulter,
- les condamnations civiles ou pénales dont ils peuvent faire l'objet en cas de faute de service.

Ainsi, un agent public qui ferait l'objet d'une plainte au pénal ou au civil, pour des faits reprochés durant son service, **doit être protégé** par son administration.

En matière de harcèlement, non seulement le conseil économique et social craint la génération d'abus ayant un coût non négligeable pour l'administration, mais il s'interroge sur l'éligibilité d'une telle protection.

4. Les mesures de prévention et de protection

Concernant le plan d'amélioration des conditions de travail, le conseil économique et social mentionne que les articles 6 et 7 mettent clairement en lumière le rôle du chef de service induisant une responsabilité accrue bien au-delà de ce qui peut être supporté par de telles fonctions. A ce titre, il constate qu'à aucun moment il n'est question de l'exécutif de la collectivité. A plus forte raison, il indique qu'il sera difficile pour chaque chef de service d'établir son propre plan pour la qualité des relations de travail impliquant des disparités entre les services alors qu'une unicité est primordiale.

De plus, il relève l'absence de mesures coercitives en cas de défaut de suivi par l'employeur public des préconisations émises à l'occasion dudit plan.

En outre, il note l'intérêt de la mise en place d'une personne remplissant des fonctions de médiation mais seulement si elle est sélectionnée de façon pertinente afin de remplir au mieux de telles fonctions. Ainsi, il déplore l'absence de précision concernant la tierce autorité en charge de la médiation.

5. La composition de la commission de déontologie

Le conseil économique et social constate la création d'une commission de déontologie des relations de travail dans le secteur public. Il précise que l'article 27 énonce qu'elle « est instituée au sein du comité supérieur de la fonction publique de la Nouvelle-Calédonie ». Ainsi, il en déduit que l'ensemble des organisations syndicales ne pourra de fait siéger au sein de

⁵ Pour les fonctionnaires territoriaux : articles 10 et 17 de la délibération n°81 du 10 août 1994 du 24 juillet 1990 portant droits et obligations des fonctionnaires territoriaux ;
Pour les fonctionnaires communaux : articles 10 et 18 de la délibération n°486 du 10 août 1994 portant création du statut général des fonctionnaires des communes de Nouvelle-Calédonie.



cette commission à moins qu'une réforme du comité supérieur de la fonction publique soit initiée, permettant d'intégrer les syndicats représentatifs dans la fonction publique dont il conviendra de définir les règles de représentativité.

Puis, il poursuit sur l'information au niveau des comités techniques paritaires (CTP) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). L'ensemble des directions ne les ayant pas mis en œuvre, il émet des doutes quant à la diffusion optimale de cette information.

6. L'absence d'une délibération d'application

Le conseil économique et social observe l'absence d'une délibération d'application pourtant nécessaire à la mise en œuvre d'une telle réglementation. A ce titre, il rappelle que, conformément au 3° de l'alinéa 2 de l'article 99 de la loi organique relative à la Nouvelle-Calédonie précitée, les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires de la Nouvelle-Calédonie sont fixées par loi du pays.

C'est la raison pour laquelle il considère que certaines dispositions de la proposition de loi du pays relèvent du champ d'application de la délibération au titre de l'article 22-14 de ladite loi organique et que d'autres seraient à prévoir afin de préciser plusieurs mesures du texte tel que le plan d'amélioration des conditions de travail.

III – PROPOSITIONS & RECOMMANDATIONS

Eu égard aux constats sus développés, le conseil économique et social émet les recommandations et propositions suivantes :

1. La nécessité de la définition d'un cadre juridique clair et précis

Concernant le champ d'application de l'article 1, il ressort de cette rédaction que le projet serait applicable à tous les fonctionnaires de l'ensemble des collectivités publiques et aux seuls agents contractuels de la Nouvelle-Calédonie et des communes, mais pas à ceux des provinces et des établissements publics administratifs. Dans ce contexte, afin d'éviter toute ambiguïté, le conseil économique et social recommande que soit clairement mentionné ces dernières collectivités.

De plus, le conseil économique et social relève que le but de la loi de pays en préparation relative au statut des agents non titulaires est de soustraire ces personnels du droit privé. Or, si ces derniers sont assujettis au droit privé en matière de harcèlement, les bases juridiques seraient hétéroclites. Par soucis de cohérence de procédures, il souhaite que la collectivité n'ait qu'une seule réglementation à appliquer, celle du droit public. C'est la raison pour laquelle, il propose, qu'à l'instar de l'article de métropole et dans l'attente de l'adoption du statut de droit public des agents non titulaires, cette disposition énonce son application aux **agents non titulaires de droit public**.

Pour aller plus loin, il avance un problème de compétences juridictionnelles suivant le statut de l'agent. En effet, il affirme qu'il est toujours difficile au juge judiciaire d'appliquer des règles de droit public.

Par ailleurs, suite à une décision du Conseil Constitutionnel⁶, l'article L.222-33 du code pénal relatif au harcèlement sexuel a été abrogé. Non seulement, le conseil économique et social rapporte qu'il est prévu de réformer les dispositions idoines du code du travail de Nouvelle-Calédonie mais qu'un projet inspiré de la réforme métropolitaine du 6 août 2012⁷ est en cours de validation.

C'est la raison pour laquelle, afin d'harmoniser la proposition de loi du pays avec le projet en cours, le conseil économique et social propose les modifications suivantes :

- Pour l'article 20 : après le mot « *subir* » ajouter « *des faits de harcèlement sexuels tels que définis à l'article 17, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou pour avoir témoigné d'un tel acte ou l'avoir relaté.* »
- Pour les articles 25 et 26 alinéa 1 :

Au lieu de : « Les faits de harcèlement moral/sexuel définis à l'article 9/17 sont punis d'un an d'emprisonnement et de 1 789 976 F.CFP d'amende ».

Lire : « Les faits de harcèlement moral/sexuel définis à l'article 9/17 sont punis de **deux ans** d'emprisonnement et de **3 579 952 F.CFP** d'amende ».

Enfin, observant l'absence de réelles différences entre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral compte tenu que les conséquences in fine sont identiques (troubles physiques et psychiques, des retards dans l'avancement, etc.), il s'interroge sur l'opportunité de les traiter de façon distincte.

2. La prévention et la prise en charge du harcèlement dans le secteur public

Le conseil économique et social rapporte que le parti pris de cette proposition de loi du pays est que le responsable est la personne en charge du service public à savoir l'exécutif de la collectivité considérée qui sera le garant des règles, de l'établissement du plan, de déclencher les procédures sanctionnant les agissements réprimés par la loi, etc. Néanmoins, la référence faite dans divers articles au « *chef de service* » ne permet pas d'appréhender la notion de responsabilité en ce sens.

Ainsi, le conseil économique et social recommande que la terminologie soit substituée. En effet, il annonce que la personne mise en cause juridiquement est la personne publique et, en premier lieu, pour une commune, il s'agit du maire et, pour la Nouvelle-Calédonie, du président du gouvernement.

⁶ Décision n°2012-240 QPC du 4 mai 2012, affaire M.Gérard D. [conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit de m'article 222-33 du code pénal].

⁷ Loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, JONC n°8824 du 13 septembre 2012 p.6838.

En matière de médiation, relevant l'importance de l'indépendance du médiateur, le conseil économique et social suggère la création de la fonction de médiateur en Nouvelle-Calédonie, à l'image de celle du médiateur de la République en métropole, reconnue pour ses qualités morales et son intégrité.

Toutefois, le conseil économique et social n'écarte pas l'option selon laquelle des sociétés privées pourraient être recrutées pour réaliser ce type de prestations pour éviter tout conflit d'intérêt.

A ces propos, il rappelle certaines de ses préconisations, à savoir :

« Le conseil économique et social indique que l'intervention d'un médiateur permet d'avoir une vision personnelle de la situation du salarié. Il estime que son rôle permet dans certains cas de déceler un mal-être du salarié par rapport au poste occupé ; l'intervention du médiateur peut avoir des répercussions positives en favorisant l'apaisement et le ressenti du salarié même si cela ne résout pas tout.

Concernant la mise en place de la médiation, il souligne l'importance de la prise en compte de l'aspect psychologique. Il s'interroge cependant sur la prise en charge du financement de la médiation, à défaut de disposition le précisant dans le texte. Ainsi, il déplore que la qualité de médiateur, lequel doit être neutre et impartial et la prise en charge du coût qu'il engendre, ne soient pas définies dans le projet de loi du pays »

« Le conseil économique et social recommande d'instaurer deux niveaux de médiation [...] la possibilité de faire appel à un médiateur choisi dans une liste arrêtée au préalable ».⁸

Pour aller plus loin, il mentionne que, souvent, les médecins du travail ont l'opportunité de déceler des cas précis de harcèlement lors de visites médicales. A ce titre, il déplore l'absence d'une véritable médecine du travail dans les fonctions publiques, notamment du fait de la notion d'indépendance qui en découle. De fait, le conseil économique et social rappelle ses travaux relatifs à la médecine du travail dans les fonctions publiques⁹ ainsi que ses principales préconisations :

« Le conseil économique et social préconise la mise en place d'une nouvelle politique de santé et sécurité au travail dans les fonctions publiques axée notamment sur la prévention et l'analyse du risque. En effet, l'action la plus efficace est celle qui limite le risque en réduisant la probabilité d'occurrence du phénomène dangereux.

Par ailleurs, le conseil économique et social pense qu'il est important de mettre l'accent sur l'indépendance de l'organisme gestionnaire de la médecine du travail des fonctionnaires vis-à-vis des employeurs publics. Il insiste pour que lui soit donné les moyens nécessaires à son fonctionnement. De plus, il est primordial, à l'instar des dispositions prévues par le code du travail¹⁰, que la compétence d'intervention du médecin du travail soit prévue.

⁸ Rapport et avis n°12/2010 du 29 octobre 2010 relatifs à la saisine concernant l'avant-projet de loi du pays et le projet de délibération relatifs aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel au travail, JONC n°8566 du 14 décembre 2010 p.9898.

⁹ Rapport et vœu n°08/2010 du 13 décembre 2010 autosaisine relative à la médecine du travail dans les fonctions publiques, JONC n°8604 du 1^{er} mars 2011 p.1817.

¹⁰ Article Lp.711-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie : « Les inspecteurs du travail et sous leur autorité les contrôleurs du travail, sont chargés de veiller à l'application des dispositions du présent code et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs du travail. Ils ont l'initiative de leurs visites et enquêtes.

Enfin, le conseil économique et social souligne l'urgence d'une médecine du travail, pour les fonctions publiques, en considérant l'importance de la volonté politique de sécuriser ses agents. »

Cette médecine du travail permettrait également un suivi de la victime à l'issue d'une procédure juridictionnelle de harcèlement.

En revanche, en l'absence de toute cessation de tels agissements et de recours multiples, le conseil économique et social s'interroge sur les mesures de reclassement possible de l'agent harcelé. Bien que le juge administratif ne dispose pas d'une telle prérogative, il signale que des recommandations informelles sont possibles¹¹. De plus, il souligne l'existence d'outils pour la réintégration sur le poste : une injonction avec une condamnation possible de l'administration à des astreintes.

3. La correction de dispositions préjudiciables à la victime

Concernant le droit à la rémunération du fonctionnaire (article 13), le conseil économique et social estime que cette disposition n'est pas suffisamment précise. En effet, celle-ci se compose du traitement mais également de diverses indemnités et/ou primes correspondantes à ses fonctions. De fait, en cas d'absence d'accomplissement du service, il s'interroge sur les droits du fonctionnaire à bénéficier de l'ensemble de ces indemnités. C'est la raison pour laquelle il recommande que soit précisé le détail du versement de la rémunération. En effet, avec la rédaction actuelle, il existe un risque dans l'interprétation de cette disposition.

En outre, l'article 15 recoupe une jurisprudence du Conseil d'Etat mais le conseil économique et social émet des doutes quant à préciser les modalités de la charge de la preuve (l'alinéa 2). Il est souhaitable que le juge administratif puisse se fonder non seulement sur la matérialité des faits mais également sur les effets induits (par exemple la dépression, l'absence d'avancement dans la carrière, etc.). Il s'agit du pouvoir d'appréciation du juge en opportunité : une définition jurisprudentielle peut être adaptée en fonction de la découverte de nouvelles situations.

En métropole, le juge a dégagé un faisceau d'indices comprenant plusieurs étapes pour la détection d'une situation de harcèlement :

« Considérant, d'une part, qu'il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement ; qu'il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement ; que la conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile ; »¹². Suite à l'adoption de la loi du pays relative à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel dans les relations de

Ils sont également chargés, de constater les infractions à ces dispositions et stipulations. »

¹¹ Propos issus d'exemples métropolitains.

¹² Conseil d'Etat, Section du Contentieux, 11 juillet 2011, n°321225, <http://www.conseil-etat.fr/>.

travail dans le secteur public, une jurisprudence calédonienne pourrait dégager de tels éléments.

D'un point de vu technique, il relève un problème : l'article 15 énonce « *En cas de litige sur l'application des articles 9 à 14 [...] »*. En général, les litiges concernent la personne harcelée et l'administration. Toutefois, l'article 14 prévoit l'existence de litiges entre d'autres parties telle que la contestation d'une sanction disciplinaire par l'agent considéré comme harceleur. Dans ce cas, la personne harcelée n'est plus partie au litige et la démarche de l'article 15 ne peut plus s'appliquer. En effet, ce dernier concerne la personne harcelée du fait de la référence faite à la charge de la preuve.

C'est la raison pour laquelle le conseil économique et social suggère la suppression de l'alinéa 2 de l'article 15.

IV – CONCLUSION

Le conseil économique et social insiste sur le fait que la problématique du harcèlement moral et sexuel s'inscrit dans une logique globale des employeurs qui ne doit pas cacher l'aspect « vivre ensemble » et met en exergue l'importance de l'aspect préventif.

Puis, il tient à souligner les principales recommandations générales qu'il a dégagées lors d'une étude portant sur le harcèlement moral et sexuel en Nouvelle-Calédonie¹³ :

« *Tel que souligné dans son vœu n°02/2002 du 20 février 2002 sur ce sujet, l'institution rappelle que "la Nouvelle-Calédonie étant compétente en matière de droit du travail, nul doute qu'elle saura s'inspirer des lois métropolitaines pertinentes afin de régir des situations de faits spécifiques sur notre territoire".* ».

Le conseil économique et social note que sa recommandation préconisant l'extension de ces dispositions aux fonctions publiques de la Nouvelle-Calédonie a enfin été prise en compte.

En conclusion et sous réserve des observations et des recommandations susmentionnées, le conseil économique et social émet un **avis favorable** à la présente proposition de loi du pays relative à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel dans les relations de travail du secteur public.

LE SECRÉTAIRE DE SÉANCE

LE PRÉSIDENT



Micheline ROLLY



Yves TISSANDIER

¹³ Rapport et vœu n°04/2009 du 7 août 2009 relatifs au harcèlement moral et sexuel au travail en Nouvelle-Calédonie, JONC n°8358 du 20 août 2009 p.6875.

« Article Lp. 361-24 : Le fait pour un employeur de ne pas engager la négociation sur l'intéressement en application de l'article Lp. 361-3 est passible d'une amende administrative dont le montant maximum est de 50 000 CFP par salarié comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise à la date de la constatation de l'infraction.

« L'autorité administrative informe l'employeur de l'irrégularité relevée et de son intention de prononcer à son encontre une sanction administrative. L'employeur dispose d'un délai de trois semaines pour faire valoir ses observations. Il peut se faire assister par une personne de son choix ou représenter par un mandataire. Si les observations présentées n'apportent pas d'éléments de nature à modifier la position de l'autorité administrative, celle-ci, par décision motivée, astreint l'employeur au versement de l'amende.»

II/ Le chapitre III « Dispositions diverses » est abrogé.

Article 3 : Les accords d'intéressement conclus antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente loi du pays continuent de s'appliquer jusqu'à l'échéance de leur terme initial ou de leur dernière prorogation.

La présente loi sera exécutée comme loi du pays.

Fait à Nouméa, le 18 février 2014

*Le haut-commissaire de la République
en Nouvelle-Calédonie,
JEAN-JACQUES BROU*

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
HAROLD MARTIN*

Loi n° 2014-8

Travaux préparatoires :

- Avis du conseil d'Etat n° 387.931 du 22 octobre 2013
- Avis du conseil économique et social du 18 juillet 2013
- Avis de la commission consultative du travail du 28 mars 2013
- Avis du MEDEF du 28 mars 2013
- Avis du conseil du dialogue social du 5 mars 2013
- Avis de l'UT CFE CGC du 7 mars 2013
- Rapport du gouvernement n° 90 du 26 novembre 2013
- Rapport n° 9 du 10 janvier 2014 de la commission du travail et de la formation professionnelle
- Rapport spécial de M. Didier Leroux du 12 janvier 2013 + 8 amendements de M. Didier Leroux et un amendement de Mme Rusmaeni Sanmohamat en séance publique
- Adoption en date du 22 janvier 2014

Loi du pays n° 2014-9 du 18 février 2014 relative aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel dans le secteur public

Après avis du conseil économique et social,
Le congrès a adopté,
Le haut-commissaire de la République promulgue la loi du pays dont la teneur suit :

Chapitre 1^{er}

Les relations de travail dans le service

Article 1^{er} : Les prescriptions de la présente loi du pays relative aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel dans le secteur public s'appliquent à tous les agents employés au sein des services ou directions de la Nouvelle-Calédonie ou de ses institutions, des provinces, des communes ainsi que de leurs établissements publics, des syndicats mixtes et des établissements publics de coopération intercommunale, au titre des garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires de la Nouvelle-Calédonie et des communes pour ces derniers et au titre des principes fondamentaux du droit du travail pour les agents de la Nouvelle-Calédonie et des communes qui relèvent du droit privé.

Tout agent exerçant ses fonctions dans le secteur public a droit à des relations et conditions de travail empreintes de respect et exemptes de toute forme de violence.

Toute personne a le devoir de contribuer, par son comportement, au respect de ce droit.

Article 2 : Les employeurs mentionnés à l'article 1^{er} prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer aux agents qu'ils emploient des relations de travail empreintes de respect et exemptes de toute forme de violence.

Article 3 : Le fait pour tout agent de méconnaître les dispositions prévues à l'article 1^{er} est passible d'une sanction disciplinaire dans les conditions du droit applicable à l'agent considéré.

Article 4 : Dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 2, l'employeur élabore un plan pour la qualité des relations de travail dans le service, qui comprend :

- le diagnostic écrit annuel des relations de travail dans le service établi après enquête réalisée dans le service ;
- le programme de mesures de sensibilisation, de formation et d'amélioration de l'organisation du service propre à garantir la bonne application de l'article 1^{er}.

A la demande du médecin du travail ou des instances compétentes en matière de représentation du personnel, l'employeur initie la procédure d'élaboration du plan pour la qualité des relations de travail, dans un délai de deux mois.

Le plan pour la qualité des relations de travail est approuvé selon les modalités déterminées par l'employeur.

Article 5 : Le plan pour la qualité des relations de travail dans le service est soumis à l'avis des instances compétentes en matière de représentation du personnel.

Article 6 : L'employeur met en œuvre les dispositions du plan pour la qualité des relations de travail dans le service.

Article 7 : La protection fonctionnelle assurée dans les conditions mentionnées à l'article 26 est applicable à l'ensemble des personnels mentionnés à l'article 1^{er} au titre des agissements ou des comportements portant atteinte aux droits énoncés à son second alinéa.

Chapitre 2 : Harcèlement moral dans le secteur public

Article 8 : Sont constitutifs de harcèlement moral et interdits les agissements répétés à l'encontre d'une personne ayant pour objet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Article 9 : L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir et, le cas échéant, de faire cesser les agissements de harcèlement moral dans son service.

Article 10 : Une procédure de médiation peut être demandée par toute personne s'estimant victime d'agissements de harcèlement moral ou par toute personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la médiation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Article 11 : Aucun agent, aucune personne en formation ou en stage, ne peut être sanctionné, suspendu ou révoqué ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral, pour avoir témoigné sur de tels actes les avoir relatés, ou pour avoir formé un recours hiérarchique ou juridictionnel visant à les faire cesser.

Article 12 : Toute décision disciplinaire, toute rupture de contrat, tout refus de titularisation, toute disposition ou tout acte contraire à l'article 11 est nul. Dans ce cas, la réintégration de l'agent dans sa situation antérieure est de droit et l'agent est regardé comme si elle n'avait pas cessé. Il a droit à l'intégralité de sa rémunération.

Lorsque l'agent décide de mettre un terme à ses fonctions, le juge lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux rémunérations des six derniers mois.

Article 13 : Le fait pour un agent de procéder à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire dans les conditions du droit commun applicable à l'agent considéré.

Article 14 : En cas de litige sur l'application des articles 8 à 13, le juge, à qui il appartient d'apprécier l'existence d'un harcèlement moral, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties.

Article 15 : Les agissements de harcèlement moral ouvrent droit pour la victime à des dommages et intérêts.

Chapitre 3 Harcèlement sexuel dans le secteur public

Article 16 : Aucun agent public 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 ;

b) soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Article 17 : L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir et de faire cesser tout agissement de harcèlement sexuel dans son service.

Article 18 : Une procédure de médiation peut être demandée par toute personne s'estimant victime d'agissements de harcèlement sexuel ou par toute personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la médiation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Article 19 : Aucun agent, aucune personne en formation ou en stage, ne peut être sanctionné, suspendu ou révoqué ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir un agissement de harcèlement sexuel, pour avoir témoigné d'un tel acte ou pour l'avoir relaté ou pour avoir formé un recours hiérarchique ou juridictionnel visant à le faire cesser.

Article 20 : Toute décision disciplinaire, toute rupture de contrat, tout refus de titularisation, toute disposition ou tout acte contraire à l'article 19 est nul.

Dans ce cas, la réintégration de l'agent dans sa situation antérieure est de droit et l'agent est regardé comme si elle n'avait pas cessé. Il a droit à l'intégralité de sa rémunération.

Article 21 : Le fait pour un agent de procéder à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire dans les conditions du droit applicable à l'agent considéré.

Article 22 : En cas de litige sur l'application des articles 16 à 21, le juge, à qui il appartient d'apprécier l'existence d'un harcèlement sexuel, forme sa conviction en vu des éléments fournis par les parties.

Article 23 : Un agissement de harcèlement sexuel ouvre droit pour la victime à des dommages et intérêts.

Chapitre 4 : Dispositions pénales

Article 24 : Les faits de harcèlement moral définis à l'article 8 sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 3 579 952 F CFP d'amende.

La juridiction peut également ordonner, à titre complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Article 25 : Les faits de harcèlement sexuel définis à l'article 16 sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 3 579 952 F CFP d'amende.

La juridiction peut également ordonner, à titre complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 5 369 850 F CFP d'amende lorsque les faits sont commis :

- 1° par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- 2° sur un mineur de quinze ans ;
- 3° sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- 4° sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- 5° par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Chapitre 5 : Dispositions générales

Section unique : La protection fonctionnelle des agents du secteur public

Article 26 : Les fonctionnaires ou agents bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales.

Lorsqu'un fonctionnaire ou un agent a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité dont il dépend doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions

n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires ou les agents contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou des attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé. Elle dispose en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

Chapitre 6 : Dispositions finales

Article 27 : Les modalités d'application de la présente loi du pays sont fixées, en tant que de besoin, par arrêtés du gouvernement.

La présente loi sera exécutée comme loi du pays.

Fait à Nouméa, le 18 février 2014

*Le haut-commissaire de la République
en Nouvelle-Calédonie,*
JEAN-JACQUES BROT

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
HAROLD MARTIN

Loi n° 2014-9

Travaux préparatoires :

- Avis du conseil d'Etat n° 388.023 du 5 novembre 2013
- Avis du gouvernement du 2 octobre 2012
- Avis du conseil économique et social du 21 février 2013
- Avis du conseil du dialogue social du 17 juin 2013
- Avis de la commission consultative du travail du 4 avril 2013 et du 13 septembre 2013
- Avis du conseil supérieur de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie du 19 avril 2013
- Proposition de loi du pays n° 15 du 17 août 2012 relative à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel dans les relations de travail dans le secteur public
- Rapport n° 198 du 26 décembre 2013 des commissions du travail et de la formation professionnelle et des commissions de l'organisation administrative et de la fonction publique
- Rapport spécial de Mme Corine David du 13 janvier 2014 (+ 26 amendements et un sous-amendement)
- Adoption en date du 22 janvier 2014

Le contenu de l'article imprimé, est protégé par le droit d'auteur, tous autres droits de propriété intellectuelle, et appartient à la Gazette des communes, des départements et des régions. La Gazette des Communes consent à l'utilisateur un droit d'usage privé, non collectif et non exclusif sur ledit contenu. L'utilisateur s'engage dans ces conditions à ne pas reproduire, résumer, modifier, altérer ou rediffuser, sans autorisation expresse préalable de l'éditeur, quelque texte, titre, logo, marque, information ou illustration, pour un usage autre que strictement privé, ce qui exclut toute représentation à des fins professionnelles ou de rediffusion en nombre.

[En savoir plus](#)

Adresse de l'article : <http://archives.lagazettedescommunes.com/8533471/protection-fonctionnelle-et-responsabilites>

HARCÈLEMENT MORAL (2)

Protection fonctionnelle et responsabilités

Par Stéphane Brunella, directeur général des services de Hoerdt (Bas-Rhin)

L'article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 proscrit le harcèlement moral dans la fonction publique : « aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ». L'article 11 de la même loi dispose que « la collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions ».

Ainsi, pour la première fois, le Conseil d'Etat (1) est amené à faire le lien entre ces deux dispositions, en confirmant que « des agissements répétés de harcèlement moral [sont] de ceux qui peuvent permettre, à l'agent public qui en est l'objet, d'obtenir la protection fonctionnelle prévue par les dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont les fonctionnaires et les agents publics non titulaires pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions » et le Conseil d'Etat de conclure que la cour administrative d'appel de Nancy n'a pas commis d'erreur de droit sur ce point. En appel, cette juridiction (2) avait indiqué que « les faits de harcèlement moral définis à l'article 6 quinquies de la loi n° 83-637 du 11 juillet 1983 sont au nombre des agissements ouvrant droit, pour les fonctionnaires qui en sont victimes, au bénéfice de la protection prévue à l'article 11 de ladite loi ». Comme le fait remarquer le rapporteur public, Edouard Geffray, dans ses conclusions, « la gravité des agissements, leurs effets et leur répétition constituent précisément une violence au quotidien, d'ordre moral et psychologique relevant du champ de la protection fonctionnelle » et de reconnaître dans le caractère excédant le cadre normal de l'exercice du pouvoir hiérarchique un écho à la jurisprudence « Aymerial » (3).

La position du Conseil d'Etat rejoint, pour une large part, la réponse que le secrétaire d'Etat chargé de la Fonction publique avait faite au Sénat en juillet 2008 et qui s'exprimait en ces termes : « L'octroi de la protection entraîne l'obligation pour l'administration, dès qu'elle a connaissance des faits de harcèlement, de mettre en œuvre, sans délai, tous les moyens de nature à faire cesser ces agissements. Dans ces conditions, il lui appartient d'engager des poursuites disciplinaires à l'encontre de l'auteur du harcèlement, de l'éloigner de l'agent victime, et de rétablir l'agent dans ses droits au sein des services de la collectivité concernée, s'il en a été privé par l'effet des actes de harcèlement. Elle pourra également, le cas échéant, faire bénéficier l'agent d'une assistance juridique, de la prise en charge des frais d'avocat et des frais de procédure, s'il souhaite poursuivre l'auteur des faits en justice aux fins d'obtenir réparation de son préjudice et la condamnation de l'auteur des agissements » (4).

I. Fondement de la protection fonctionnelle

A - Cadre légal

Les agents publics doivent être protégés par leur administration dès lors qu'ils font l'objet d'attaques à l'occasion ou

dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions par la garantie statutaire prévue par l'article 11 de la loi de 1983 qui dispose que : « Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le Code pénal et les lois spéciales. La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. »

L'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 réunit cumulativement, en un seul article, l'ensemble du dispositif de

protection statutaire. L'alinéa 1^{er} pose de façon générale le principe de protection administrative des agents en se référant, d'une part, aux règles fixées par le Code pénal et, d'autre part, à des lois spéciales.

L'alinéa 2 précise que l'agent public ne doit pas supporter la réparation du dommage qui a été causé exclusivement par une faute de service. Il prévoit que l'administration doit le couvrir des condamnations civiles. A cet égard, il convient de préciser que cet alinéa ne vise que le seul cas où la faute de l'agent, à l'origine du dommage du tiers, relève de la compétence du juge administratif.

L'alinéa 3 fait l'obligation à la collectivité publique à la fois de protéger les fonctionnaires contre les menaces, voies de fait, injures et outrages dont ils pourraient être victimes dans l'exercice de leurs fonctions, mais aussi de réparer le préjudice résultant de telles atteintes.

L'alinéa 4 a été rajouté par la loi du 16 décembre 1996 et étend la protection au domaine pénal non seulement pour les agents en fonction mais aussi pour ceux en retraite. Ce droit est, pour l'instant, peu usité mais un fonctionnaire ne peut se voir opposer un refus de protection pour des raisons tenant à son comportement professionnel alors même que le procès pénal dans lequel il se trouve impliqué met directement en cause le fonctionnement du service.

L'alinéa 5 prévoit pour l'administration la possibilité d'une action directe qui a un caractère essentiellement indemnitaire et qui donc ne peut être exercée que si l'administration a exposé des frais à la suite de l'agression dont son agent a été victime (sommes versées à ce dernier tant au titre de la réparation des dommages matériels qu'au titre des prestations statutaires ayant couvert les préjudices corporels). Cette action permet à l'administration d'agir au principal et de rechercher devant le juge pénal le remboursement de ses frais par la voie de constitution de partie civile dans l'hypothèse où la victime elle-même n'agit pas.

L'alinéa 6, enfin, a, comme l'alinéa 4, été rajouté par la loi de 1996. Il vise à étendre la protection aux agents publics non titulaires.

B - Conditions de mise en œuvre

La protection fonctionnelle reconnue au fonctionnaire n'intervient que dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions de celui-ci. Le lien au service détermine en effet l'obligation de protection de l'employeur.

Ainsi, l'agent agressé dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions doit être protégé.

L'agression subie sur les lieux habituels de travail et durant les heures de service sera présumée, comme tout accident, imputable aux fonctions. A ce titre, les agissements répétés de harcèlement moral entrent incontestablement dans son champ d'application, puisque, par définition, il s'agit d'une violence faite au travail qui trouve sa matérialité dans l'exercice même des fonctions de l'agent.

La relation fonctionnelle entre l'agent et le service doit s'inscrire dans le cadre d'une relation de travail normal.

L'agent qui a rompu momentanément le lien avec le service ne peut prétendre au bénéfice de la protection.

C'est, par exemple, le cas de l'agent en grève.

Quatre conditions cumulatives doivent être ainsi remplies pour pouvoir bénéficier de la protection fonctionnelle :- l'agent doit être victime de menaces, violences, voies de fait, injures et diffamations et désormais, selon la jurisprudence du Conseil d'Etat du 12 mars 2010, « Commune de Hoenheim », victime de harcèlement moral dès lors que celui-ci est avéré ;

- le préjudice doit être subi par l'agent à l'occasion de ses fonctions, les faits ne devant pas être dépourvus de tout lien avec le service ;

- le préjudice doit être direct ;

- le bénéficiaire de la protection fonctionnelle joue aussi bien pour la victime, l'auteur présumé ou les témoins, par exemple ceux ayant été amenés à témoigner du harcèlement moral.

En outre, la protection fonctionnelle étant une garantie reconnue à l'agent, son refus est de nature à faire l'objet de deux types de recours contentieux devant les juridictions, à savoir :

- le recours pour excès de pouvoir au titre duquel l'agent sollicite l'annulation de la décision implicite ou explicite de refus, avec la possibilité de demander des dommages et intérêts à condition qu'ils soient préalablement chiffrés ;

- le recours en plein contentieux par lequel l'agent met en cause la responsabilité de l'administration pour manquement à sa garantie de protection.

Il est constant que la protection du fonctionnaire doit être refusée en cas de faute personnelle détachable du service.

Celle-ci correspond en premier lieu à la faute dépourvue de tout lien avec le service parce qu'elle est commise en dehors du service dans le cadre de la vie personnelle de l'agent, mais elle recouvre également la faute commise au cours du service, mais qui, en raison de sa gravité et de son caractère délibéré, la rend détachable du service.

Dans tous les cas, le caractère personnel exonère l'administration employeur de son obligation de protection. En matière de harcèlement moral et/ou sexuel, la question est de savoir si le juge administratif retiendra le caractère personnel ou pas. Il est probable, sans présager d'éventuelles décisions en la matière, que ce dernier pourrait retenir le caractère détachable du service eu égard aux caractéristiques qui s'attachent à l'infraction, à moins que le phénomène de harcèlement soit considéré comme « institutionnalisé » et relevant de plusieurs auteurs dans le cadre d'une action concertée. Aussi, il apparaît nécessaire de rappeler que les obligations de la collectivité vont au-delà, depuis une jurisprudence de 1935, qui reconnaît la possible coexistence d'une faute pénale et d'une faute de service (5). On ne peut, par conséquent, en déduire que le seul engagement de poursuites pénales suffit à caractériser une faute personnelle de l'agent. Dans une telle hypothèse, la collectivité devra au contraire vérifier l'existence du lien au service et mettre en œuvre la protection le cas échéant.

La protection fonctionnelle revêt trois aspects :

- la couverture des condamnations civiles prononcées contre les agents pour faute de service (art. 11 alinéa 2) ;
- la protection contre les menaces et les violences de toute nature dont les agents peuvent être victimes et la réparation, le cas échéant, des préjudices qui en découlent (art. 11 alinéa 3), à charge pour l'agent d'en démontrer la preuve ;
- la protection des agents en cas de poursuites pénales pour des faits ne revêtant pas le caractère d'une faute personnelle (art. 11 alinéa 4).

1) Couverture des condamnations civiles

Lorsqu'un agent, fonctionnaire ou non titulaire, a été poursuivi par un tiers pour faute de service, la collectivité doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à cet agent, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

La prise en charge par la collectivité employeur ne vaut que pour les dommages et intérêts. Ainsi, même dans le cas où une faute de service est reconnue, les amendes pénales restent à la seule charge de l'agent. Le principe de personnalité des peines oblige toute personne condamnée à exécuter elle-même sa peine. Cette règle vient par conséquent limiter l'obligation de protection qui incombe à la collectivité employeur.

2) Protection contre les menaces et violences

Comme nous l'avons vu, toute collectivité publique est tenue de protéger ses agents contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils peuvent être victimes à l'occasion de leurs fonctions et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en a résulté.

Le champ de la protection s'avère extrêmement large. Il peut s'agir de violences physiques ou bien de violences verbales ou écrites ou encore de dommages aux biens. Avec la reconnaissance du harcèlement moral, violence subie au travail, le juge élargit le champ de la protection aux violences psychologiques et morales.

La liste des attaques, figurant au troisième alinéa de l'article 11 précité et ouvrant droit à la protection fonctionnelle, n'est pas, en effet, au regard d'une jurisprudence constante, exhaustive. Il faut désormais clairement y inscrire le harcèlement moral en ce qu'il est la manifestation d'une violence faite au travail.

L'énumération des attaques mentionnées à l'article 11 fait en effet traditionnellement l'objet d'une interprétation souple et relativement large de la part du juge administratif, dans le prolongement des dispositions applicables avant le statut de 1983 qui imposaient la protection contre les menaces et attaques « de quelque nature que ce soit, dont les agents peuvent être l'objet à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions ».

Ainsi le Conseil d'Etat admet qu'entrent dans le champ de la protection toutes sortes d'agissements qui mettent en cause l'honneur (6), la réputation, l'intégrité physique de l'agent ou celle de ses biens (7), quel que soit leur auteur. La qualité de l'auteur de l'agression est elle-même large, puisqu'il peut aussi bien s'agir d'un usager, que d'une personne de l'entourage, de la presse, ou bien encore d'un agent public.

La protection peut ainsi être demandée pour se prémunir des agissements d'un supérieur hiérarchique lorsque les actes dont celui-ci se rend coupable excèdent l'exercice normal de son pouvoir (8), ce qui est incontestablement le cas en matière de harcèlement moral. La cour administrative d'appel de Nancy l'a d'ailleurs explicitement reconnu dans son arrêt du 2 août 2007. Comme le constate le rapporteur public dans ses conclusions relatives à l'arrêt du 12 mars 2010, « cette interprétation jurisprudentielle est d'ailleurs constante et partagée, comme en témoignent, précisément sur la question de l'inclusion du harcèlement moral dans le champ d'application de la protection fonctionnelle, les réponses ministérielles des 29 février 1996 et 3 juillet 2008 aux questions écrites n° 13338 et n° 3765 ».

Outre le parquet, la victime peut déposer une plainte au titre de l'action civile. Sa décision déclenche indirectement mais nécessairement l'action publique sans possibilité de bloquer l'action, une fois lancée. Sauf exception, un désistement de l'action civile n'aura pas d'effet sur l'action publique.

La collectivité employeur dispose d'une action propre, mais elle ne peut pas se substituer à la victime pour déposer

une plainte, ni même déposer de plainte conjointe entre les mains du procureur de la République. Le caractère obligatoire de la protection impose à la collectivité d'intenter une action, même si les atteintes portées à l'agent ont pu s'atténuer ou même cesser au moment de sa mise en œuvre. La collectivité dispose de la possibilité d'agir elle-même directement soit en saisissant le procureur de la République, soit par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale. C'est d'ailleurs la voie qu'il convient de privilégier dans la plupart des cas. La collectivité dispose ainsi de la possibilité d'obtenir le recouvrement de ses créances. La collectivité employeur est alors habilitée à se substituer à l'agent pour le remboursement des sommes qu'elle a engagées, tels que les frais médicaux et pharmaceutiques, le maintien des rémunérations, les charges patronales, la réparation des dommages corporels et matériels... En tout état de cause, si l'agent entend déposer lui-même une plainte et se constituer partie civile pour obtenir des juridictions répressives l'indemnisation de ses préjudices personnels, il doit bénéficier du remboursement des honoraires et des frais de procédure résultant de son action.

3) Protection en cas de poursuites pénales

Si, et bien sûr seulement si, les faits à l'origine de poursuites pénales à l'encontre d'un agent ne sont pas constitutifs, ou du moins ne sont pas estimés au départ constitutifs d'une faute personnelle, la collectivité doit prendre à sa charge les honoraires et les frais de procédure quitte à se retourner contre son agent à l'issue du procès si le jugement établit, au contraire, le caractère strictement personnel de la faute. La jurisprudence est venue préciser de façon exigeante l'obligation d'assistance qui pèse sur la collectivité publique, laquelle aura intérêt à mettre en place un régime de protection fonctionnelle. Deux jugements, l'un du tribunal administratif de Lyon (9), l'autre du tribunal administratif de Paris (10) sont venus préciser l'obligation qui pèse sur la collectivité publique. Deux chefs de préjudice doivent ainsi être distingués : le préjudice matériel qui regroupe les frais de procédure et d'avocat et le préjudice moral. L'obligation pour l'administration de protéger son agent excède donc la seule prise en charge des frais de procédure. Elle consiste également en un soutien moral qui exige la mise en place d'un dispositif global de défense, associant soutiens psychologique, professionnel et juridique. C'est en effet à la collectivité employeur qu'incombe la réparation du préjudice moral (11).

C - Étendue des obligations de l'administration

L'obligation de la collectivité est double : il s'agit de protéger et de réparer, sachant qu'elle ne peut s'y soustraire que dans des hypothèses limitées, notamment en cas de force majeure ou d'intérêt général appliqué de manière très restrictive par le juge. L'obligation de protection est générale et absolue. La loi du 13 juillet 1983 prévoit sans restriction l'obligation pour la collectivité publique de réparer les préjudices de toute nature résultant des attaques ou menaces dont le fonctionnaire pourrait être victime. La jurisprudence se montre particulièrement exigeante quant au caractère intégral de la réparation (10). La collectivité dispose de toute liberté quant au choix des moyens à mettre en œuvre. Elle peut notamment diligenter une enquête interne, écrire à l'agent pour réfuter les accusations portées contre lui et l'assurer de son soutien et de sa confiance, recourir à la procédure disciplinaire si l'agresseur est un autre agent public, apporter un soutien juridique et financier. La protection fonctionnelle vise à permettre soit de mettre un terme aux atteintes, soit d'assurer leur réparation ; elle comporte par conséquent une obligation d'assistance qui peut conduire l'administration à engager une procédure disciplinaire contre le ou les auteurs des actes, mais aussi à assister l'agent dans les procédures juridictionnelles engagées, notamment par la prise en charge des frais d'avocats dans le cadre d'une instance pénale (12). La collectivité publique doit en principe réparer le préjudice subi en indemnisant rapidement l'agent public. Cette protection doit intervenir dès le moment où l'agent en fait la demande et l'administration se doit de tout mettre en œuvre pour assurer sa protection ainsi que la défense des intérêts de son agent. A ce titre, il y a lieu de noter que le juge administratif considère que la protection est due même si les attaques ont cessé (13) et même si le fonctionnaire n'a pas porté plainte. La protection ne peut être refusée au motif qu'un agent n'occuperait plus, à la date de sa demande, le poste dans lequel il a été victime des attaques ou dans lequel il a commis les agissements faisant l'objet de poursuites (14). Comme le relève le rapporteur public, Edouard Geffray, dans ses conclusions sur l'arrêt du 12 mars 2010 « Commune de Hoenheim », « la protection du fonctionnaire est atemporelle, c'est-à-dire déconnectées d'une situation de fait et de droit à un instant donné conformément à la fonction de réparation du préjudice conférée à cette obligation » et d'ajouter « que la seule limite à cette permanence de la protection est la nécessité pour l'administration d'apprécier, à la date de la demande de protection, si des démarches adaptées à la nature et à l'importance des faits et agissements

évoqués par l'agent est encore envisageable » tout en constatant que tel n'est certainement pas le cas en l'espèce. Toutefois, la loi ne précise pas les modalités de sa mise en œuvre, ni le contenu exact de cette protection, si bien que la jurisprudence administrative a fait son œuvre en la matière.

Il appartient ainsi à l'employeur qui a connaissance d'une situation de harcèlement moral de protéger la victime, au besoin en lui accordant le bénéfice de la protection fonctionnelle (15).

La reconnaissance du bénéfice de la protection fonctionnelle prévue à l'article 11 de la loi du 10 juillet 1983 donne droit à la prise en charge des frais occasionnés par les démarches entreprises en relation avec des faits de harcèlement moral. Sont concernés les frais exposés au titre des honoraires d'avocat, frais d'huissier, frais irrépétibles et frais de justice devant les juridictions administratives et pénales en relation avec le harcèlement moral (16).

En reconnaissant pour la première fois que les agissements de harcèlement moral avérés entraînent le bénéfice de la protection fonctionnelle au profit de l'agent victime, le juge administratif entend ainsi conférer au délit de harcèlement le caractère de violence faite au travail, violence à la fois morale mais aussi psychologique, qui obligent l'administration à agir et à intervenir afin d'y mettre fin et ainsi assurer sa protection.

La cour administrative d'appel de Nancy avait, en reconnaissant le bénéfice de la protection fonctionnelle en cas de harcèlement moral avéré, dans son arrêt du 2 août 2007, indiqué que la protection fonctionnelle ainsi accordée impliquait d'une part, que la commune prenne en charge les frais occasionnés par les démarches entreprises par son agent en relation avec les faits de harcèlement susmentionnés et, d'autre part, que la commune organise, le cas échéant, la protection de son agent pour les actions qui seraient encore susceptibles d'être entreprises à raison des mêmes faits.

Elle avait d'ailleurs été amenée à déterminer les obligations de la collectivité en la matière suite à l'inexécution de son arrêt du 2 août 2007 par la commune de Hoenheim, dans son arrêt du 20 mai 2009, telles que la prise en charge des frais occasionnés par les démarches entreprises par l'agent en relation avec les faits de harcèlement moral, à savoir les honoraires des avocats, les frais de justice ainsi que les honoraires d'huissier.

La collectivité doit en effet prendre à sa charge l'ensemble des honoraires d'avocat correspondant aux procédures engagées, alors même que celle-ci est introduite par l'agent et que ce dernier a choisi son défenseur sans concertation avec l'administration.

L'aide apportée par la collectivité se traduit en effet par la prise en charge de tous les frais engagés dans le cadre des procédures, à savoir les frais et honoraires d'avocat ainsi que les frais de déplacements (17).

La collectivité ne peut opposer à l'agent le caractère excessif des honoraires demandés par son conseil pour lui en refuser la prise en charge (18).

Le juge apprécie au cas par cas si l'administration a choisi les moyens adaptés à la situation de l'agent, et la protection de l'agent victime d'agissements répétés de harcèlement moral peut consister à engager une action disciplinaire contre l'auteur du harcèlement, muter l'auteur pour des raisons liées à l'intérêt du service, écarter la victime de la situation par une mutation provisoire et/ou diligenter une enquête administrative.

L'administration doit prendre toutes les mesures permettant de faire cesser les attaques dont est victime l'agent et elle doit aider son agent à assurer sa défense, tout en réparant le préjudice subi.

II. Fondement de la responsabilité

Les atteintes à la dignité, aux droits ainsi que les altérations de la santé physique ou mentale de l'agent constituent des attaques couvertes par la garantie de la protection fonctionnelle prévue à l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

De plus, il engage la responsabilité de l'administration sur le fondement de la faute, la protection du harcèlement moral étant une garantie statutaire spécifique reconnue aux agents.

L'administration est, en outre, tenue par une obligation de faire cesser les attaques et de prendre toutes les mesures qui s'imposent.

On évoque une faute générale d'organisation du service. C'est celle qui consiste à apporter les pièces faisant état de l'attitude passive ou abstentionniste de la hiérarchie face au conflit qui sévit au sein du service. Ainsi le Conseil d'Etat a statué dans une affaire où la hiérarchie s'était abstenue d'intervenir, la faute de service est, ce faisant, qualifiée « d'admission implicite du caractère indigne des conditions de travail faites à l'agent » (19).

Le juge administratif n'est d'ailleurs pas moins exigeant lorsqu'il décèle, dans les mesures adoptées par la direction du service, la volonté de muter l'agent afin d'étouffer le conflit (20). Il faut néanmoins reconnaître que les condamnations de l'administration par le juge administratif sur le fondement du harcèlement moral sont encore peu nombreuses, même s'il a déjà été jugé que son apparition révélait une faute imputable à l'administration. Ainsi par un jugement du 11 décembre 2003, le tribunal administratif de Besançon a retenu la responsabilité d'un établissement public hospitalier eu égard aux conditions de travail jugées « indignes ». En l'espèce, l'agent avait été confiné dans des tâches subalternes et avait subi une dégradation de ses conditions de travail qui s'est traduite par la privation d'outils de travail tels qu'un ordinateur, un téléphone ainsi que par une affectation au sein d'un bureau dénué de toute vue sur l'extérieur.

Il y a lieu toutefois d'indiquer que la responsabilité de l'administration n'est pas engagée dès lors qu'elle est intervenue

avec diligence pour faire cesser tout agissement de harcèlement moral. Ainsi, selon la cour administrative d'appel de Nantes (21) : « il résulte de l'instruction que la commune de Saint-Germain-du-Corbeis n'a été informée pour la première fois des accusations de harcèlement portées à l'encontre de ce responsable que le 28 janvier 2002, date à laquelle M^{me}X en a fait mention sur sa fiche de notation ; qu'une fois informée, l'autorité municipale est intervenue sans délai auprès de la société prestataire de services, laquelle a procédé au remplacement de son responsable ; qu'il suit de là que la commune de Saint-Germain-du-Corbeis ne peut être, en tout état de cause, regardée comme ayant laissé perdurer une situation de harcèlement moral ».

A - Réparation du préjudice

Dans le cadre de la protection fonctionnelle reconnue en cas de harcèlement avéré, il incombe à l'administration de prendre en charge la réparation des préjudices subis par l'agent victime. Le juge administratif se montre de plus en plus exigeant sur la réparation dont il estime qu'elle doit être intégrale (22). L'administration doit réparer le préjudice physique éventuel, lequel est pris en charge au titre de la législation des accidents de service, dès lors que l'agent parvient à établir un lien de causalité entre l'agression physique et l'exercice de ses fonctions. Il lui appartient également d'indemniser le préjudice moral de l'agent non pris en compte par la législation sur les accidents de service.

À défaut d'assurer cette réparation, celle-ci pourrait être obtenue suite à une action contentieuse en responsabilité engagée par la victime. C'est ce qu'indique la cour administrative d'appel de Nancy (23) « les sommes réclamées au titre d'une surprime d'un prêt immobilier, de la perte de rémunération, d'une retenue sur traitement injustifié, des frais médicaux et de déplacements se rattachent non aux démarches entreprises en relation avec les faits de harcèlement, mais au préjudice qu'aurait subi l'agent du fait des agissements de la commune », les magistrats nancéens ajoutant que « les conclusions tendant à la condamnation de la commune à prendre en charge les (dits) frais soulèvent un litige distinct ».

Conformément à la jurisprudence rendue dans le domaine de la responsabilité, la victime a droit à la réparation du dommage que le harcèlement moral lui fait subir et l'évaluation de ce préjudice tient compte :

- de l'ensemble des dommages entraînés par le harcèlement consistant le plus souvent en un retard d'avancement, en la dégradation des conditions de santé et en un préjudice moral ;

- de l'éventuelle responsabilité de l'agent dans le déclenchement de ce harcèlement (24), suite à ses difficultés relationnelles avec ses collègues et avec les élus, ses refus d'obéissance aux instructions qui lui étaient données et une attitude excessivement agressive, l'agent ayant « largement contribué à la dégradation des conditions de travail dont il se plaint, ce comportement est de nature à exonérer la commune de sa responsabilité ».

Ainsi l'administration responsable doit indemniser la victime de l'entier préjudice subi, tel que les frais occasionnés par les démarches entreprises par l'agent en relation avec les faits de harcèlement moral (23), les troubles dans les conditions d'existence, indemnisation accompagnée le cas échéant, d'injonction d'accorder cette protection dans le cas où des actions seraient entreprises à nouveau contre l'agent. La méconnaissance de l'une ou de l'autre de ces obligations constitue une faute de nature à engager sa responsabilité (23).

B - Sanctions encourues par les auteurs de harcèlement

Le harcèlement moral est constitutif d'une faute disciplinaire exposant son auteur à une sanction disciplinaire. Celle-ci peut aller, le cas échéant, jusqu'à la mise à la retraite d'office (25) pour un directeur général des services ayant « envoyé à de nombreuses reprises à son assistante des courriers électroniques anonymes constitutifs d'un harcèlement pour obtention de faveurs sexuelles et de harcèlement moral », le juge se fondant sur l'exactitude matérielle des faits reconnue par jugement d'une juridiction judiciaire du 8 décembre 2006 et considérant que la collectivité n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en lui infligeant une sanction de mise à la retraite d'office eu égard à la gravité des faits et à la nature des fonctions d'encadrement supérieur occupées par l'agent. Les sanctions peuvent également aller à la révocation (26) pour un chef de service coupable « d'attitudes méprisantes, dévalorisantes et douteuses particulièrement à l'encontre du personnel féminin ».

Ainsi le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne (27) a considéré qu'un agent qui, dans ses relations avec le personnel placé sous ses ordres, s'est rendu coupable d'agissements qui, par leur nature et leur répétition, ne pouvaient être mis sur le compte de rapports hiérarchiques, peut valablement être révoqué. En l'espèce, la preuve est rapportée de ses propos déplacés injurieux ou humiliants en ce qui concerne le personnel féminin et masculin et d'une confusion continue sur les lieux mêmes de travail entre sa vie privée et l'activité professionnelle, le juge administratif ajoutant, en outre, que l'agent a abusé de sa fonction d'autorité pour exercer des pressions à caractère moral et sexuel sur une stagiaire.

Les dispositions de l'article 6 quinquies constituent le pendant statutaire de l'article 222-33-2 du Code pénal qui punit « le fait d'harcéler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de

compromettre son avenir professionnel ».

Ainsi, l'article 222-33-2 du Code pénal prévoit la possibilité d'infliger des peines d'amende et d'emprisonnement envers l'auteur du harcèlement moral et permet de retenir, à l'encontre de ce dernier, le fait d'avoir refusé de fournir à son salarié, de façon prolongée, du travail, ou de lui avoir proposé que des tâches sous qualifiées « dont il est résulté une véritable mise au placard, ayant entraîné chez lui une altération de la santé physique ou mentale » (28). La sanction pénale peut se cumuler avec une sanction disciplinaire.

A noter que la loi ne définit pas l'auteur du harcèlement moral, si bien qu'elle n'exige nullement un rapport de hiérarchie entre l'auteur et la victime.

Sont ainsi concernées et visées par l'infraction, toutes les personnes qui ont procédé aux agissements incriminés quel que soit leur statut : élu local, fonctionnaire, agent non titulaire.

L'ESSENTIEL

Première décision

Pour la première fois, le Conseil d'Etat, dans une décision rendue le 12 mars 2010, vient de reconnaître qu'un fonctionnaire peut bénéficier de la protection fonctionnelle instituée par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires pour des faits de harcèlement moral dont il prétend être victime.

Champs d'application

Ainsi, une fois le harcèlement moral, ou d'ailleurs sexuel, établi et reconnu, se pose la question du champ d'application de la protection fonctionnelle et de la mise en œuvre de la responsabilité de la collectivité.

RÉFÉRENCES

Harcèlement moral (1) Définition et reconnaissance, Stéphane Brunella, « La Gazette » du 12 juillet 2010, p. 48.

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 6 quinquies, art. 11.

CE 12 mars 2010, « Cne Hoenheim », req. n° 308974.

(1) CE 12 mars 2010, « Cne de Hoenheim », req. n° 308974. (2) CAA Nancy 2 août 2007, req. n° 06NC01324. (3) CE 23 juin 1995, « Aymerial ». (4) Rép. min. n° 03765, JO Sénat, « Q. », 3 juillet 2008, p. 1350. (5) CE 14 janv. 1935, « Thépez ». (6) CE 14 déc. 2007, « Mme J. », req. n° 307950. (7) CE 10 janv. 1967, « Epx M. ». (8) CE sect. 23 juin 1995, « A. ». (9) TA Lyon 19 mai 1998, « J. ». (10) TA Paris 12 mars 1998, « C. ». (11) CE 28 mars 1969, « J. ». (12) CE 18 mars 1994, « R. ». (13) CE 16 déc. 1997, « V. ». (14) CE 17 mai 1995, « K. », req. n° 141635. (15) CAA Nancy 20 mai 2009, « Cne de Hoenheim » et CE 12 mars 2010, « Cne de Hoenheim ». (16) CAA Nancy 20 mai 2009, « Mme A. / Cne de Hoenheim », req. n° 08NC01320. (17) CE 28 juin 1999, « M ». (18) CAA Paris 13 mai 2003, « Assistance publique Hôpitaux de Paris », req. n° 98PA01392. (19) CE 24 nov. 2006, « B ». (20) TA Besançon 11 déc. 2003, « B. c / Centre de réadaptation de Quinge ». (21) CAA Nantes 6 févr. 2010, req. n° 09NT01370. (22) TA Paris 2 mars 1998, « C ». (23) CAA Nancy 20 mai 2009, « Cne de Hoenheim », req. n° 08NC01320. (24) CAA Nantes 13 juin 2008, « M. » req. n° 07NT02298. (25) CAA Bordeaux 8 juill. 2008 « P. », req. n° 06BX00317. (26) CAA Bordeaux 24 mars 2009, « C. », req. n° 08BX01506. (27) TA Châlons-en-Champagne 18 avr. 2004, n° 02642. (28) Cass. 21 juin 2005, « Jean-Noël X. », n° 0486936.