

## SITUATIONS DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT : QUELLES ACTIONS POUR LES VICTIMES ?

En tant que fonctionnaire titulaire, contractuel ou stagiaire, si vous êtes victime de situations de violences et/ou de harcèlements, vous pouvez bénéficier de la protection de la loi.

Notamment, 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, ainsi que contre **les situations de harcèlement** sexuel ou moral.

*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.*

*Le harcèlement se caractérise par des agissements répétés susceptibles d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à une atteinte à ses droits et à sa dignité, une altération de sa santé physique ou mentale, ou une menace pour son évolution professionnelle.*

**En termes de propositions d'intervention**, le « [Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique](#) » (2017) présente plusieurs démarches pouvant être menées indépendamment ou conjointement pour agir contre ces situations :

### **I. RECHERCHER DES INTERLOCUTEURS POUR VOUS AIDER**

Avant toute démarche, en cas d'agression ou de harcèlement, il est conseillé de rechercher des interlocuteurs dans votre cadre professionnel. Les collègues, les encadrants de proximité, les représentants du personnel ou les organisations syndicales, les assistants / conseillers de prévention peuvent être des interlocuteurs adéquats pour recevoir un témoignage.

Parler d'une situation est, pour une victime, un moyen d'extérioriser ses souffrances mais est aussi le moyen de trouver les solutions pour mettre fin à cette situation. L'enjeu est de faire en sorte qu'il n'y ait pas d'autres victimes dans des circonstances similaires par la suite.

**En terme de prise en charge individuelle**, un rendez-vous peut être demandé auprès de la médecine de prévention / du travail. Ce rendez-vous sera l'occasion d'exposer la situation, et de pouvoir être orienté vers un professionnel ou une structure adéquate (psychologue du travail, psychologue clinicien, association d'aide aux victimes, etc.).

Les chocs traumatiques et psychologiques doivent pouvoir également être pris en charge et constatés par un médecin (généraliste, urgentiste) lorsqu'un agent victime souffre de tels dommages, même si ceux-ci ne sont pas visibles.

## II. SIGNALER LA SITUATION À LA HIÉRARCHIE ET /OU À L'AUTORITÉ TERRITORIALE

Les collectivités ou établissements doivent prévenir les situations de harcèlement ou de violences et agir lorsque celles-ci surviennent. Lorsque les structures n'ont pas pris de mesures adéquates pour faire cesser des agissements qui lui ont été signalés et dont elles auraient pu obtenir des éléments prouvant leur effectivité, leur responsabilité peut être engagée devant le juge administratif (*obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des agents*).

### A. Signalement par la victime

Le signalement à un supérieur hiérarchique et / ou à l'autorité territoriale est une étape importante afin que des sanctions disciplinaires puissent, le cas échéant, être prises. Le chef de service, les représentants du personnel ou encore la médecine de prévention / du travail peuvent par ailleurs aider la victime dans cette démarche.

Si le supérieur hiérarchique direct semble faire obstacle au signalement, l'échelon supérieur doit être saisi.

L'autorité ne doit pas se limiter à cette simple saisine. Une fois qu'elle a eu connaissance de la situation de violence ou de harcèlement, la structure doit tenir la victime informée des suites données à son signalement, notamment des dispositions disciplinaires et pénales qui peuvent être prises à l'encontre de l'auteur des faits présumés et de son droit à disposer d'une protection fonctionnelle de la part de la collectivité ou de l'établissement.

### B. Signalement par le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

La collectivité peut également être informée de la situation par le CHSCT, le médecin de prévention ou du travail ou par un représentant du personnel.

### C. Signalement via une procédure

#### Le registre « Santé sécurité au travail »

Ce sont des moyens pour compléter ou se substituer au signalement hiérarchique si celui-ci est impossible ou n'est pas souhaité par la victime.

#### La déclaration en Accident de Service

Le signalement de cas de harcèlement moral, harcèlement sexuel ou violences internes peut également se faire par le biais de la déclaration d'accident de service. En effet, le régime des accidents et des maladies professionnelles des agents publics pose dorénavant le principe de présomption d'imputabilité au service. Un traumatisme psychologique, un choc psychologique, ou dépression nerveuse soudaine peuvent être reconnues comme accident de service.

Article 21 bis loi n° 83634 : « Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service ».

#### Le droit de retrait

Enfin, le droit de retrait ou la procédure d'alerte permet pour un agent de signaler à l'autorité toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. Deux possibilités existent dans ce cas :

- soit l'agent exerce son droit de retrait et en avise immédiatement son supérieur hiérarchique ;
- soit ce signalement est effectué par un membre du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail qui en avise immédiatement l'autorité territoriale et consigne cet avis dans un registre spécial ;

*NB : L'exercice du droit de retrait est encadré. Les procédures relatives aux signalements des situations de danger grave et imminent sont définies par les [articles 5-1 et 5-2 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985](#). A noter également que dans le cadre d'un conflit, les notions de réalité de la gravité et/ou de l'imminence du danger sont appréciées au cas par cas par le juge administratif.*

### III. DEMANDER UNE MÉDIATION

Il est aussi possible d'engager une procédure de médiation avec l'auteur de ces comportements inappropriés. Le choix du médiateur doit faire l'objet d'un accord entre les deux parties. Le rôle du médiateur est de tenter de concilier les parties et de rechercher des propositions en vue de mettre fin à ces agissements. Ces propositions seront formulées par écrit.

En cas d'échec de la conciliation, le médiateur doit vous informer de la manière de faire valoir vos droits en justice.

### IV. SAISINE DU DÉFENSEUR DES DROITS

En cas de harcèlement discriminatoire ou de harcèlement sexuel, le [Défenseur des droits peut être saisi par toute personne physique ou morale](#). Il peut être saisi par voie écrite, électronique ou via l'un de ses délégués territoriaux. Le Défenseur des droits est habilité à demander à toute personne physique ou morale des explications sur la situation en cause et, après audition, il peut faire à la personne physique ou morale en cause toute recommandation qui lui apparaît de nature à garantir le respect des droits et libertés de la personne lésée.

### V. ENGAGER DES POURSUITES JUDICIAIRES

*Dans le cas où la victime hésiterait quant à l'opportunité de poursuites judiciaires, des actions préalables peuvent être entreprises afin de réagir face à la situation :*

- commencer à collecter des preuves contre son agresseur (ces éléments pourront être présentés au juge pénal).*
- déposer une main courante : la démarche permet de faire constater les faits et contrairement à la plainte, elle n'implique pas de suites.*
- identifier des témoins pouvant corroborer la version de la victime.*

Pour les modalités de poursuites judiciaires présentées ci-dessous, tout syndicat représentatif peut, avec l'accord écrit d'un agent, engager à sa place une action en justice.

#### A. Dépôt de plainte

Il est possible d'enclencher des poursuites judiciaires via une plainte contre son agresseur dans un délai de 6 ans à partir du fait le plus récent de harcèlement.

L'engagement de poursuites judiciaires au travers d'une plainte est un moyen d'obtenir des sanctions pénales contre l'auteur des faits mis en cause. Toute personne victime d'une infraction peut déposer plainte auprès de tout commissariat de police ou de toute brigade de gendarmerie pour les faits qu'elle a subis. La Police et la Gendarmerie nationale sont chargées de recueillir tous les éléments qui prouvent l'état de la victime.

La victime doit se rendre elle-même au commissariat ou la brigade de gendarmerie pour signaler les faits et déposer plainte. La victime peut cependant se faire accompagner par une personne de son choix.

#### B. Signalement au procureur

La personne agressée peut également signaler les faits dont elle a été victime par courrier adressé au procureur de la République (délais de traitement généralement plus longs).

#### C. Tribunal administratif

Les tribunaux administratifs peuvent aussi être compétents pour permettre à la victime d'obtenir réparation.

Pour cela, l'administration devra avoir été saisie au préalable par l'agent pour lui demander d'agir. En l'absence d'action (exemple : sanctions contre un supérieur, etc.) de la part de l'administration, celle-ci pourra alors être jugée pour ne pas avoir protégé l'agent contre une situation de harcèlement.

Les tribunaux administratifs peuvent être saisis dans les cas suivant :

- ✦ la victime conteste une décision prise par son administration ;
- ✦ après qu'une agression a été constatée, les mesures pour protéger l'agent victime ne sont pas mises en œuvre (refus d'accorder une protection fonctionnelle, absence d'enquête suite à une déclaration sur le registre de santé et de sécurité au travail du CHSCT) ;
- ✦ une dégradation des conditions de travail d'un agent a pu constituer une forme de harcèlement moral.

Une saisine du juge administratif peut aboutir à ce qu'une décision contestée soit annulée et/ou à des indemnités en raison du préjudice subi. La saisine du juge administratif est une procédure que la victime peut effectuer seule ou à l'aide d'un avocat. Elle s'effectue par une requête écrite qui précise l'exposé des faits et qui s'accompagne de toutes les pièces justificatives du dossier.

Le tribunal administratif doit être saisi dans un certain délai, qui varie selon la situation :

- ✦ si l'administration a pris une décision explicite, l'agent a 2 mois après la notification de la décision concernée (refus de sanction d'un supérieur, sanction pour dénonciation...) pour saisir le tribunal ;
- ✦ si l'administration n'a pas répondu dans un délai de 2 mois, l'agent peut saisir le tribunal administratif dans un délai de 4 mois après la réception de la demande par l'administration.