

LA PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT

LA PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent contractuel en prenant en considération :

- le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ;
- le fait qu'il a formulé 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 a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Articles 1-5 du décret n° 86-83, 1-4 des décrets n° 88-145 et n° 91-155

Responsabilité

L'administration est responsable envers ses agents victimes de harcèlement moral, sous réserve d'engager une action récursoire contre les agents fautifs.

CE, 28 juin 2019, n° 415863

LA PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL

Aucun agent contractuel ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral.

Le harcèlement moral est défini comme ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de l'agent, 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 agent contractuel en prenant en considération :

- le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral ;
- 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.

Article L133-1 du CGFP

Le harcèlement moral peut être la conséquence de dérives dans le pouvoir hiérarchique ou de dégradation des relations interpersonnelles.

Exemple

Blâme infligé à l'agent qui, même en l'absence de gestes déplacés ou de paroles humiliantes, avait fait des avances à l'une de ses collègues, dans un véhicule de service, au retour d'une réunion professionnelle.

CAA de Paris, 19 septembre 2023, n° 22PA00390

Attitudes ambiguës, la formulation d'avances à caractère sexuel, la tenue de propos à connotation sexuelle et un contact avec l'une des agentes.

Ces faits présentent un degré de gravité justifiant la sanction de **révocation**.

CAA de Douai, 16 avril 2024, n° 23DA01087

Propos sexistes et intimidants, des remarques vexatoires constitués notamment par des interruptions, des critiques en public, des surnoms ridicules et par des attitudes inappropriées (épier les victimes, consignes visant à retenir les intéressées au-delà des horaires prévus...).

CE, 12 avril 2021, n° 435774

Est justifiée la sanction disciplinaire à l'égard d'un supérieur hiérarchique, qui avait **mis à l'écart une subordonnée**, après que celle-ci eut protesté contre ses propos sexistes et dégradants tenus sur un réseau social.

CE, 28 juin 2022, n° 460054

Des propos déplacés et sexistes envers un collègue, **non qualifiables de harcèlement sexuel**, ont pu justifier, selon le juge, une sanction d'exclusion temporaire de 6 mois.

CAA de Bordeaux, 28 septembre 2020, n° 18BX01481

Des échanges électroniques inappropriés d'un professeur d'université avec des étudiantes (remarques sur leur physique, propositions insistantes de rendez-vous, tenue de propos grossiers à connotation sexuelle, etc.).

CE, 9 octobre 2020, n° 425459

Dans le cadre de son admission au concours de professeur des universités-praticien hospitalier, puis de sa candidature à ce titre, au sein d'un CHU, et alors même qu'il avait reçu les avis favorables de l'UFR de l'Université, comme de la CME de l'établissement hospitalier,

le juge a pu considérer que le refus de retenir la candidature de l'agent concerné était pris dans le seul intérêt du service, aux motifs qu'il ne présentait pas les garanties requises pour l'exercice de ses fonctions, **en raison de comportements inappropriés de l'intéressé à l'égard d'étudiantes sage-femme et d'internes de sexe féminin**.

CE, 28 avril 2023, n° 458275

LA DISCIPLINE DES AGENTS CONTRACTUELS

PRINCIPE GÉNÉRAL

PRINCIPE

Les agents contractuels sont soumis à des obligations équivalentes à celles des agents titulaires.

Tout manquement à l'une de ces obligations commis par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire.

Article 43-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 36 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 49-2 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels sont les suivantes :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire des fonctions pour une durée maximale de trois jours ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre jours à six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de quatre jours à un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
- le licenciement.

Article 43-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 39 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

La liste des sanctions est limitative, aucune autre sanction ne peut être infligée sous peine d'être annulée par le juge administratif.

Comportement en dehors du service

Le comportement de l'agent en dehors du service peut être pris en compte dans le cadre de son obligation de dignité pour justifier une sanction disciplinaire.

Exemple

Condamnations pénales de M. B pour conduite d'un véhicule sans assurance, sous l'emprise d'un état alcoolique en récidive, et usage de stupéfiants.

*Ces faits constituant des fautes susceptibles de faire l'objet d'une sanction disciplinaire, **alors même qu'ils se sont produits dans un cadre étranger au service.***

En outre, ils portent atteinte à la réputation de l'administration et se révèlent incompatibles avec ses fonctions d'infirmier qui le mettent en contact avec des patients fragiles.

*L'effacement de ses condamnations pénales au bulletin no 2 de son casier judiciaire, par un jugement du tribunal correctionnel, **ne fait pas obstacle aux poursuites disciplinaires. Cette circonstance est sans incidence sur leur légalité.***

CAA de TOULOUSE, 26/03/2024, 22TL21056

Exemple

La mutation d'un agent contractuel ayant pour effet de diminuer de façon substantielle son nombre d'heures de travail et en conséquence, sa rémunération doit être regardée comme ayant eu un caractère disciplinaire illégal dans la mesure où la mutation ne fait pas partie des sanctions disciplinaires prévues.

CE, 29 décembre 1995, n° 151085

A ces sanctions peut s'ajouter le non renouvellement du contrat pour motif disciplinaire.

DON DE JOURS DE REPOS

Principe

Un agent public civil peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre agent public relevant du même employeur :

- qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque cette personne est, pour le bénéficiaire du don, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du Code du travail ;
- qui est parent d'un enfant qui décède avant l'âge de vingt-cinq ans ou assume la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge.

Agents concernés

Sont concernés par ce dispositif les fonctionnaires et agents contractuels des trois versants de la Fonction publique ainsi que les agents dont le régime des congés est fixé par référence au code de la santé tels que personnels médicaux, internes et étudiants. Cependant, le donateur et le bénéficiaire doivent être employés par le même employeur.

Employeurs

Sont entendus comme même employeur :

- pour l'état chaque département ministériel regroupant l'ensemble des services relevant d'un même secrétariat général de ministère ;
- chaque collectivité territoriale ;
- chaque établissement public quel que soit son statut juridique ;
- chaque autorité administrative indépendante ;
- toute autre personne morale de droit public ;
- toute personne morale de droit privé à laquelle sont rattachés des corps de fonctionnaires.

Jours susceptibles de faire l'objet du don

Les jours qui peuvent faire l'objet d'un don sont :

- en totalité, les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
- pour tout ou partie de sa durée excédant vingt jours ouvrés les jours de congés annuels ;
- les jours épargnés sur un compte épargne temps.

Les jours de repos compensateur ne peuvent pas faire l'objet d'un don.

Modalités du don

L'agent qui donne un ou plusieurs jours de repos signifie par écrit à son service gestionnaire ou à l'autorité territoriale ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination dont il relève, le don et le nombre de jours de repos afférents. Le don est définitif après accord du chef de service ou de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Délais

Le don de jours épargnés peut être fait :

- à tout moment pour les jours épargnés sur un compte épargne-temps ;
- jusqu'au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les jours de repos sont acquis pour les jours non épargnés sur un compte épargne-temps.

Utilisation des jours objet du don

L'agent civil qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos formule sa demande par écrit auprès de son service gestionnaire ou de l'autorité territoriale ou de l'autorité investie du pouvoir de nomination dont il relève. Cette demande est accompagnée d'un certificat médical détaillé remis sous pli confidentiel établi par le médecin qui suit l'enfant et attestant la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant.

L'agent civil qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos pour venir en aide à une personne en perte d'autonomie établit en outre une déclaration sur l'honneur de l'aide effective qu'il apporte à une personne remplissant l'une des conditions prévues aux 1° à 9° de l'Article L. 3142-16 du Code du travail. »

Durée

La durée du congé objet du don :

- est plafonnée à quatre-vingt-dix jours par enfant et par année civile ;
- peut être fractionné à la demande du médecin qui suit l'enfant malade ;
- est fait sous forme de jour entier quelle que soit la quotité de travail de l'agent qui en bénéficie.

Le service gestionnaire ou l'autorité territoriale ou, dans les organismes régis par le code de la santé, l'autorité investie du pouvoir de nomination dispose de quinze jours ouvrables pour informer l'agent bénéficiaire du don de jours de repos.

Par dérogation aux dispositions réglementaires :

- l'absence du service des agents publics civils bénéficiaires d'un don de jours de repos peut excéder trente et un jours consécutifs ;
- la durée du congé annuel et celle de la bonification peuvent être cumulées consécutivement avec les jours de repos donnés au titre du présent décret à l'agent bénéficiaire ;
- les jours de repos accordés ne peuvent alimenter le compte épargne-temps de l'agent bénéficiaire.

Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade

LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE POUR DONNER DES SOINS, POUR SUIVRE SON CONJOINT, POUR CONVENANCE PERSONNELLES ET POUR CRÉER UNE ENTREPRISE

LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Principe général

L'agent contractuel en activité bénéficie sur sa demande d'un congé de solidarité familiale accordé pour aider une personne dont le pronostic vital est en jeu ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Article 19 ter, décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

Article 14-3I, décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Article 18-2, décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Articles L. 168-1 à L. 168-7 du code de la sécurité sociale

Le congé de solidarité familiale est ouvert aux agents contractuels en activité.

Article 19 ter, décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 14-3, décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 18-2, décret n° 91-155 du 6 février 1991

Conditions d'octroi

Le congé de solidarité familial est accordé aux contractuels pour l'accompagnement d'un ascendant, descendant, frère, sœur, personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du Code de la santé publique, qui souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Article 19 ter, décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 14-3, décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 18-2, décret n° 91-155 du 6 février 1991

Procédure d'octroi

Le congé de solidarité familial est accordé sur demande écrite de l'agent.

Article 19 ter, décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 14-3, décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 18-2, décret n° 91-155 du 6 février 1991

Durée et renouvellement du congé

Le congé de solidarité familial est accordé en fonction des demandes de l'agent :

- pour une durée initiale consécutive maximale de 3 mois, renouvelable une fois ;
- par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs, avec une durée maximale cumulée de 6 mois ;
- sous forme d'un service à temps partiel de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service à temps plein pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Article 19 ter, décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 14-3, décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 18-2, décret n° 91-155 du 6 février 1991

Issue du congé

Le congé prend fin soit :

- à l'expiration des périodes de congés demandées ;
- dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée ;
- à la demande de l'agent.

Article 19 ter, décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 14-3, décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 18-2, décret n° 91-155 du 6 février 1991

Impact sur l'avancement

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Article 19 ter, décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 14-3, décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 18-2, décret n° 91-155 du 6 février 1991

Rémunération

Le congé de solidarité familial est non rémunéré.

Article 19 ter, décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 14-3, décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 18-2, décret n° 91-155 du 6 février 1991

Articulation avec les congés annuels

Le congé pour solidarité familiale ne peut être imputé sur la durée des congés annuels.

Article 19 ter, décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Article 14-3, décret n° 88-145 du 15 février 1988

Article 18-2, décret n° 91-155 du 6 février 1991

Le fonctionnaire conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison d'un congé pour raisons liées aux charges parentales et familiales

- le congé parental ;
- le congé de maternité, de naissance, de paternité et d'accueil d'un enfant ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de proche aidant.

Le report des congés annuels acquis avant un congé pour raisons liées aux charges parentales et familiales n'est pas temporellement limité