



*Conseil : Il est recommandé de demander communication de son dossier administratif afin de savoir quels éléments pourraient vous être reprochés.*

*[Adresse destinataire*

*...  
...  
...]*

*[Lieu], le [Date]*

LRAR n° *[n° de lettre recommandée à rajouter]*

*Conseil : Il est très important de conserver les bordereaux d'envoi et de réception de la lettre recommandée. Si vous recevez une réponse de la part de l'administration, il convient de conserver le courrier et son enveloppe.*

**Objet :** Demande de protection fonctionnelle pour harcèlement moral

Monsieur ou Madame *[Compléter par le titre (exemple : Monsieur le Maire, Madame le Président, Monsieur le Directeur)],*

*[Précisez votre situation professionnelle : année de titularisation, catégorie, poste, grade].*

J'ai toujours donné entière satisfaction mais je rencontre depuis le *[Préciser la date des premières difficultés rencontrées]* des difficultés que vos services ne semblent pas avoir pris en considération.

*[Précisez ensuite les faits qui permettent de justifier de la situation de harcèlement moral].*

*Chaque fait doit être démontré, dans la mesure du possible, par un document écrit qui doit être produit et indiqué dans la rédaction des faits (exemple : J'ai été convoqué à un entretien à charge sans fondement le 30 mars 2019 par un courrier de la Mairie en date du 12 mars 2019 (Pièce n°1 : **Convocation du 12 mars 2019 à un entretien prévu le 30 mars 2019**)).*

Au regard de l'ensemble de ces éléments, j'estime aujourd'hui que je suis victime de harcèlement moral et souhaite par le présent courrier vous demander le bénéfice d'une mesure de protection fonctionnelle.

➤ **Sur le harcèlement moral**

**En droit**, les dispositions de l'article L. 133-2 du code général de la fonction publique (ancien article 6 *quinquies* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983) interdisant le harcèlement moral dans la fonction publique constituent une garantie statutaire fondant l'engagement de la responsabilité administrative.

« *Aucun agent public 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* ».

**Les faits de harcèlement moral sont constitutifs d'une atteinte à l'intégrité physique et psychique de l'agent. Les manœuvres de harcèlement désignent une violation de la loi, et dès lors un comportement fautif de la part de l'administration.**

Dans le cadre d'une jurisprudence constante, toute illégalité est par principe fautive (**CE Section, 26 janvier 1973, Ville de Paris c/ Driancourt**) et la faute commise dans l'exercice des fonctions est en principe non-dépourvue de tout lien avec le service (**CE, 18 novembre 1949, Mimeur**).

Aux termes de la circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique, un ou plusieurs des éléments suivants doivent être réunis pour caractériser le harcèlement moral :

- **Des agissements répétés de harcèlement moral au cours d'une période déterminée**
- **Une détérioration progressive des conditions de travail de l'agent sur la même période**
- **Une atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale**
- **Une atteinte à l'avenir professionnel de l'agent**

Si les agissements doivent impérativement être répétitifs pour constituer un harcèlement moral, ils ne doivent pas pour autant avoir lieu pendant une longue durée. Une durée de quelques mois est suffisante (**CAA Nancy, 2 août 2007, n°06NC01324**).

La Cour administrative d'appel de Paris du 27 février 2007 (**n°04PA04047**) a par ailleurs jugé que les propos vexatoires et insultants de la part d'un supérieur hiérarchique, les vociférations, ainsi que les propos dévalorisants sur les capacités professionnelles, alors qu'elles avaient été appréciées de ses précédents supérieurs hiérarchiques, constituent des agissements constitutifs de harcèlement moral.

Ou encore, le juge relève que l'agent faisant l'objet de manière réitéré, de propos dévalorisants et insultants en présence du public de la part d'autres agents, avec des témoignages établissant que ces agissements n'ont pas présenté un caractère ponctuel et qu'ils se sont prolongés dans le temps, avec parallèlement une dégradation de l'état de santé de l'agent du fait de ces agissements, apporte des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral (**TA de Montreuil, 5 février 2016, n°1408864**).

D'après une jurisprudence constante, l'attitude de dénigrement, participant à la détérioration des conditions de travail, est constitutive de harcèlement moral :

*« dans l'exercice de ses fonctions au service de la commune de Guécélard, Mme A... a connu, à compter de l'année 1999 et de l'entrée en fonctions d'une nouvelle secrétaire générale, une dégradation importante de ses conditions de travail se caractérisant, de la part de son supérieur hiérarchique, par une attitude de dénigrement systématique et une réduction non négligeable de ses attributions antérieures, que l'intéressée, qui suit un traitement médical depuis l'année 2000, a été placée en congé de longue maladie à compter du 28 septembre 2005 en raison de son état dépressif et qu'aucune mesure autre qu'une vaine tentative de médiation n'a été prise par le maire de la commune ; que la cour en a déduit que cette situation révélait, dans les circonstances de l'espèce, des agissements constituant un harcèlement moral au sens des dispositions précitées de l'article 6 quinquiés de la loi du 13 juillet 1983 et présentant ainsi le caractère d'une faute de nature à engager la responsabilité de la commune »*

**CE, 11 juillet 2011, Mme Montaut, n°321225, au Lebon**

Dans une décision du 2 août 2007 (**n°06NC01324**), la Cour administrative d'appel de Nancy a confirmé que la dégradation des conditions de travail et la détérioration de l'état de santé de l'agent caractérisent des agissements de harcèlement moral.

*« Cette situation (...) a duré pendant plus d'un an jusqu'à ce que l'intéressée soit admise en congé de maladie, puis en congé de longue durée, en raison de la détérioration de son état psychologique, puis de son état de santé, consécutive à la dégradation de ses conditions de travail ; que cette situation ne caractérise pas la simple manifestation du pouvoir hiérarchique dans le cadre de son exercice normal, en vue de l'organisation des services, mais révèle dans les circonstances particulières de l'espèce, des agissements réputés de harcèlement moral ».*

On rappellera enfin l'important aménagement de la charge de la preuve qui existe en la matière depuis la décision du Conseil d'Etat *Mme Montaut* précitée :

*« 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 ; »*

**CE, 11 juillet 2011, précité**

L'existence d'une situation de harcèlement moral est ainsi présumée en présence d'arrêts maladies successifs suite aux agissements dénoncés :

*« l'intéressé avait connu, à partir de l'année 2006, une dégradation importante de son état de santé, ayant entraîné des arrêts maladie successifs jusqu'en avril 2007, susceptible de faire présumer l'existence d'agissements constitutifs d'un tel harcèlement »*

**CE, 19 novembre 2014, n°365629**

En l'espèce, il ne fait aucun doute que l'attitude de vos services a eu pour conséquence de porter atteinte à ma santé et à ma carrière.

En effet, *[rappelez les faits qui ont eu pour conséquence de porter atteinte à votre carrière et/ou à votre santé. Ces éléments peuvent être prouvés par des attestations de votre entourage sous formulaire cerfa n°11527\*03, par des certificats médicaux ou par tout autre élément écrit.]*

L'ensemble de ces éléments démontre que j'ai fait l'objet d'un harcèlement moral de la part de vos services.

A aucun moment vous n'avez pris en considération ma situation et les conséquences que pouvaient porter vos actes sur ma santé.

Au regard de ces éléments, je souhaite vous demander la mise en œuvre de la protection fonctionnelle à mon égard.

### ➤ **Sur la demande de protection fonctionnelle**

La protection fonctionnelle est due lorsque l'agent est poursuivi par un tiers à raison de faits qui se rattachent à l'exercice de ses fonctions et qui peuvent, en conséquence, être qualifiés de faute de service.

*« Considérant que les dispositions législatives précitées établissent à la charge de la collectivité publique et au profit des fonctionnaires, lorsqu'ils ont été victimes d'attaques à l'occasion de leurs fonctions, une obligation de protection à laquelle il ne peut être dérogé, sous le contrôle du juge, que pour des motifs d'intérêt général ; que l'obligation imposée à la collectivité publique peut avoir pour objet, non seulement de faire cesser les attaques*



*auxquelles le fonctionnaire est exposé, mais aussi de lui assurer une réparation adéquate des torts qu'il a subis... »* (Cour Administrative d'Appel de Paris, 30 avril 2013, n° 10PA03867)

La protection fonctionnelle est due lorsqu'un agent est victime de faits perpétrés à son encontre à raison des fonctions qu'il exerce.

La circulaire FP n° 2158 du 5 mai 2008 est venue préciser les modalités de mise en œuvre de la protection fonctionnelle.

Ces mesures peuvent constituer en un changement d'affectation de l'auteur des faits ou l'ouverture d'une procédure disciplinaire à son encontre (**CE 21 novembre 1980, Doualas, n° 21162, aux Tables**), l'assistance matérielle et financière dans le cadre d'une éventuelle action en justice (**CE 2 avril 2003, Chantalou, n° 294805, aux Tables**), etc.

Enfin, il n'est pas inutile de rappeler que le refus d'accorder la protection fonctionnelle qui ne serait pas justifié par un motif d'intérêt général est illégal et constitue une faute de nature à engager la responsabilité de l'Etat (**CE, 24 mars 1965, Villeneuve, n° 60630, au Lebon ; CE 17 mai 1995, n° 141635, inédit**).

Ainsi, il incombe à l'administration qui a connaissance d'agissements de harcèlement moral commis au préjudice de l'un de ses agents de :

- prendre toutes les mesures permettant d'y mettre un terme,
- octroyer à l'agent victime une juste indemnisation des préjudices subis, à charge ensuite de demander le remboursement des sommes versées aux auteurs du harcèlement par le biais d'une action subrogatoire.

Le refus d'octroi de la protection fonctionnelle qui ne serait pas justifié par l'intérêt général engage la responsabilité de l'administration, qui oblige ainsi à la réparation d'un préjudice qui peut être distinct du préjudice directement lié aux agissements de harcèlement (le préjudice moral constitué par le refus illégal et le sentiment d'abandon de l'agent par son administration).

En l'espèce, *[Précisez les mesures de protection fonctionnelle que vous souhaitez obtenir]*.

**De tout ce qui précède, je vous demande donc de bénéficier de votre protection fonctionnelle.**

**Je me réserve par la suite la possibilité d'engager la responsabilité de votre administration si aucune mesure n'était prise afin de faire cesser les troubles.**

Veuillez agréer, Monsieur ou Madame *[Compléter par le titre (exemple : Monsieur le Maire, Madame le Président, Monsieur le Directeur)]*, l'expression de mes salutations distinguées.

*[Prénom et nom]*

*[Signature]*

LISTE DES PIÈCES JOINTES

*Pièce n°1 : Convocation du 12 mars 2019 à un entretien à charge sans fondement prévu le 30 mars 2019*

*Pièce n°2 :*

*Pièce n°3 :*



*[La numérotation des pièces suit leur ordre d'apparition dans le courrier de demande de protection fonctionnelle, si une pièce est citée deux fois, il convient de conserver une seule numérotation, à savoir celle de sa première apparition dans la demande.]*

## **PROCEDURE**

*L'administration a normalement deux mois pour vous répondre à compter de la réception de votre demande. Néanmoins, elle n'a aucune obligation de vous répondre.*

- Si elle accepte de faire droit à votre demande, l'administration vous proposera des démarches pour mettre fin au harcèlement.*
- Si elle vous envoie une réponse écrite refusant votre demande ou proposant des démarches insuffisantes pour mettre fin au harcèlement, vous avez deux mois à compter de la réception de ce courrier pour saisir le tribunal administratif.*

*Exemple : Vous envoyez une demande de protection fonctionnelle qui est reçue par l'administration le 15 mars 2020. Si vous recevez un courrier refusant votre demande le 19 avril 2020, vous aurez jusqu'au 19 juin 2020 pour saisir le tribunal (deux mois + 1 jour).*

- Si elle ne vous répond pas, son silence signifie qu'elle refuse votre demande. On considère qu'une décision implicite de refus intervient deux mois après la réception de votre demande. Vous avez alors deux mois à compter de cette décision implicite pour saisir le tribunal.*

*Exemple : Vous envoyez un recours préalable qui est reçu par l'administration le 15 mars 2020. Si vous ne recevez aucune réponse de la part de l'administration au bout de deux mois, soit le 15 mai 2020, l'administration est réputée avoir refusé votre recours préalable. Vous aurez alors jusqu'au 16 juillet 2020 pour saisir le tribunal administratif (deux mois + 1 jour).*