

Dossier – La discrimination, les agissements sexistes, le harcèlement, les violences

Quels recours pour un agent victime ?

Au sein de la structure

S'il s'estime victime d'agissements sexistes, de discrimination, de harcèlement ou de violences, l'agent peut saisir en interne ses services RH, son supérieur hiérarchique, ainsi que le psychologue du travail, les assistants/es sociaux/les, la cellule de médiation interne ou, encore, le référent égalité. Les faits peuvent être également signalés par l'agent au sein même du collectif de travail : toute personne témoignant ou relatant de bonne foi des actes de violences, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes bénéficie de la protection définie par le code général de la fonction publique (article L 135-6A).

Plus généralement, l'agent doit recourir au dispositif de signalement mis en place par l'employeur.

La protection fonctionnelle



S'il est victime du fait de ses fonctions ou de sa qualité d'agent public, **l'agent peut demander à bénéficier de la protection fonctionnelle assurée par son administration** (articles L. 134-5 à L. 134-12 du code général de la fonction publique).

Il appartient à l'agent de formaliser sa demande de protection fonctionnelle par écrit. La demande doit être motivée et comporter toutes les précisions utiles sur les faits ou les poursuites pour lesquels il sollicite la protection fonctionnelle, notamment les documents établissant le lien entre les attaques et ses fonctions.

La protection fonctionnelle n'est pas facultative. Dès lors qu'elle a été demandée selon la procédure légale et que les conditions pour en bénéficier sont remplies, l'établissement est tenu de l'accorder (Circulaire du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions ; Circulaire interministérielle n° DGOS/RH4/DGCS/DGAFP/2024/3 du 29 mai 2024 relative à la protection fonctionnelle des personnels des établissements de la fonction publique hospitalière).

Le droit de retrait

Au-delà et s'il estime avoir un motif raisonnable de penser qu'il est exposé à un danger grave et imminent menaçant sa vie ou sa santé, l'agent peut exercer son droit de retrait (article L 4131-1 et suivants du code du travail ; décret n°2000-542, Art. 5-1).

Pour l'exercer, il doit alors en avertir son supérieur hiérarchique et consigner, par écrit, sa situation de retrait.

Si un représentant du personnel au sein du comité social, constate par ailleurs directement, ou indirectement qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent, il doit :

- en alerter immédiatement l'administration employeur
- et consigner son avis par écrit dans un registre spécial *des dangers graves et imminents*. Cet avis, daté et signé, précise les postes de travail concernés par la cause du danger constaté, la nature et la cause du danger et le nom des agents exposés.

Une enquête est ensuite réalisée par l'employeur avec le représentant de la formation spécialisée. La formation spécialisée doit être informée des décisions prises pour remédier à la situation. En cas de divergence d'appréciation sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, la formation spécialisée compétente est alors réunie en urgence, dans un délai maximum de 24H. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister. Au vu de l'avis émis par la formation spécialisée compétente, l'employeur détermine les mesures à prendre.

À défaut d'accord entre l'administration employeur et la formation spécialisée sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, et après intervention du ou des agents chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

L'inspecteur du travail peut engager l'une des 2 procédures suivantes :

- Saisir le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi pour qu'il mette en demeure l'administration employeur de prendre toutes les mesures utiles pour remédier à la situation dangereuse ;
- Saisir en référé le juge judiciaire pour qu'il ordonne les mesures utiles pour faire cesser le risque.

➔ **Pour aller plus loin : [Fiche pratique « Devoir d'alerte et droit de retrait \(FPH\) de l'Espace droit de la prévention opéré par le FNP de la CNRACL](#)**

À l'extérieur de la structure

Si les actions conduites en interne sont insuffisantes ou en parallèle de ces actions, l'agent public qui s'estime victime de faits de discrimination, d'agissements sexistes, d'harcèlement, ou de violences peut saisir le tribunal administratif et/ou les juridictions pénales.

Recours administratif

Tout agent s'estimant victime d'une discrimination ou de harcèlement peut saisir le tribunal administratif afin de se retourner contre son employeur (en tant que personne morale).

Un agent victime peut saisir le juge administratif pour contester une décision de l'employeur dont il estime qu'elle lui cause un préjudice. L'agent peut, par exemple, demander réparation du préjudice subi, et notamment solliciter :

- La reconstitution de sa carrière (si une sanction ou décision a bloqué son avancement)
- Une reconnaissance de son préjudice moral (stress, souffrance liée à la décision)

La responsabilité de l'administration pourra, par ailleurs, être recherchée pour une faute commise par un de ses agents, si l'agissement de l'agent est rattachable au service (cumul de responsabilité). En présence d'une faute personnelle et d'une faute de service (cumul de fautes) la victime pourra, de même, réclamer la réparation de la totalité du préjudice à l'État devant les juridictions administratives.



À noter qu'en présence d'une faute personnelle non dépourvue de tout lien avec le service, cette qualification ouvre à la victime une double voie d'action indemnitaire : devant le juge judiciaire à l'encontre de l'agent harceleur, et devant le juge administratif à l'encontre de l'administration employeur (tribunal des conflits 6 octobre 2025 n°4352).

La décision, qui s'inscrit dans la continuité des arrêts classiques en la matière, renforce la protection des agents publics victimes.

En pratique, l'agent peut saisir directement le tribunal (soit en se déplaçant à l'accueil de la juridiction, soit directement en ligne via le site en ligne telerecours.fr). Le tribunal administratif compétent étant celui du lieu de travail de l'agent victime. Par ailleurs, le recours à un avocat n'est pas obligatoire, sauf en cas de mise en cause de la responsabilité de l'administration (recours dit de « plein contentieux » - article R431-2 code de justice administrative).

La durée d'un recours devant le tribunal administratif, pour une procédure classique (hors référés d'urgence) va de 12 à 24 mois en moyenne.

➡ **Pour aller plus loin : [Fiche pratique « Responsabilité administrative de l'employeur » de l'Espace droit de la prévention opéré par le FNP de la CNRACL](#)**

Recours pénal

Le code pénal sanctionne les agissements sexistes, le harcèlement sexuel ou moral et les violences (physiques, psychiques et sexuelles).

L'agent victime peut ainsi porter plainte contre l'auteur. Le droit pénal va, alors, s'appliquer à l'encontre de l'auteur.

Afin de signaler les faits à la justice et déclencher la procédure pénale, un dépôt de plainte peut être effectué dans un service de police ou de gendarmerie, ou par écrit au procureur de la république.

Il revient, alors, aux magistrats du parquet de diriger l'enquête puis, à l'issue, de décider des suites à donner à la procédure (classement de l'affaire ; proposition d'une alternative aux poursuites ; convocation de la personne en cause devant le tribunal pour qu'elle soit jugée pour ces faits).

Si la plainte est classée sans suite ou s'il n'a pas de nouvelle des services de police, de gendarmerie ou du procureur de la République depuis plus de 3 mois suivant sa plainte, l'agent victime peut ensuite contester ce classement et déposer une plainte avec constitution de partie civile devant le juge d'instruction, par courrier daté et signé. Un modèle de document étant mis à disposition et accessible, à cet effet, sur le site service-public.gouv.fr.

En se constituant partie civile (que ce soit lors de la plainte ou durant toute la procédure jusqu'au jugement) l'agent victime a, ainsi, la possibilité de demander également le versement de dommages et intérêts, en réparation du préjudice subi.

En pratique, si le recours à un avocat n'est pas obligatoire en matière pénale (dès lors que la victime est majeure), l'agent peut toutefois être assisté d'un avocat et ce, dès le dépôt de plainte et jusqu'à la fin de la procédure.

À noter qu'en l'absence de ressources financières suffisantes pour régler l'avocat, l'agent victime peut effectuer une demande d'aide juridictionnelle. Par ailleurs, si l'administration accepte d'accorder la protection fonctionnelle, une prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public peut être également réalisée par l'employeur, dans les conditions et limites fixées aux articles R 134-1 et suivants du code général de la fonction publique toutefois.

Le Défenseur des droits

Autorité indépendante disposant d'un pouvoir d'enquête et de recommandation, le défenseur des droits **peut être saisi gratuitement par l'agent qui s'estime être victime de discrimination.**

Cette saisie peut être faite en ligne, par téléphone ou via un délégué territorial du défenseur des droits.

Si le Défenseur des droits estime que la demande relève de sa compétence, il ouvre une enquête pour recueillir les informations lui permettant de connaître la situation, avant de prendre une décision.

Si l'enquête du Défenseur des Droits conclut à l'existence d'une discrimination, plusieurs voies sont possibles :

- transmission du dossier au Procureur de la République,
- organisation d'une médiation,
- organisation d'une transaction financière (au profit de la victime),
- amende,
- délibération avec recommandations à l'auteur de la discrimination.

Le Défenseur des Droits peut également soumettre ses observations devant les tribunaux civils, pénaux ou administratifs.

Ces fiches « ressources » sont élaborées dans le cadre du partenariat conclu entre l'UNA et le FNP de la CNRACL. Elles se fondent sur les expériences de l'UNA et du FNP et abordent plusieurs thématiques pour appuyer les employeurs du secteur de l'aide à domicile.