



FICHE N°17 : LA PROTECTION FONCTIONNELLE

Le droit à la protection constitue l'un des droits fondamentaux de l'agent public, tel qu'énoncés dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Un agent agressé dans le cadre de son travail ou poursuivi en justice en raison de son activité professionnelle bénéficie, de la part de son administration, de la protection fonctionnelle.

Bénéficiaires

Il s'agit de l'agent, stagiaire ou titulaire, ou même n'appartenant plus à la fonction publique si les faits ont eu lieu durant son activité. Dans le cas des atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne du fait de ses fonctions (cf. infra), peuvent aussi bénéficier de la protection fonctionnelle son époux, son partenaire de Pacs ou son concubin, ainsi que ses enfants et ses ascendants directs.

Cas d'ouverture du droit

Le cadre de mise en œuvre est l'exercice des fonctions. Peu importe que l'agression ou les faits se produisent ou non sur le lieu de travail, pendant ou en dehors du temps de travail. Il suffit d'établir un lien direct et certain avec l'exercice des fonctions. NB : le simple statut d'agent public ne suffit pas : l'agent doit avoir eu un lien fonctionnel avec l'employeur lors des faits. Dans le cas des agents en grève ou en disponibilité, notamment, il faut prouver que les faits sont bien liés aux fonctions exercées dans l'administration.

La protection fonctionnelle peut être écartée dans les cas d'intérêt général dûment justifiés. Cette exception est interprétée de manière très restrictive par la jurisprudence.

Agent agressé : il doit avoir été victime, dans le cadre de ses fonctions, de violences, d'agissements constitutifs de harcèlement, de menaces, d'injures, de diffamation ou d'outrage, par l'intermédiaire de paroles, de gestes, d'écrits ou d'images (liste non exhaustive). L'acte doit avoir été commis ou le risque doit être avéré. La protection fonctionnelle s'applique également en cas d'atteinte aux biens. L'agent ne doit pas avoir commis de faute personnelle, mais cet aspect est examiné par le juge, non par l'administration. Sauf ce cas précis, la protection fonctionnelle est due.

L'auteur des actes peut être un usager du service public mais également un autre agent, et donc un subordonné ou un responsable hiérarchique.

Agent poursuivi en justice en raison de son activité professionnelle : il s'agit du cas où l'agent est poursuivi en justice pour une faute de service, dans un cadre pénal ou civil. Là encore, les faits reprochés doivent avoir eu lieu dans le cadre des fonctions de l'agent, et celui-ci ne doit pas avoir commis de faute personnelle. A noter qu'en cas de poursuites au pénal, l'agent, dans l'intérêt du service, peut être suspendu de ses fonctions pendant la durée de la procédure sans que cette décision constitue une sanction disciplinaire.

Contenu de la protection fonctionnelle

L'administration employeur doit prévenir ou prendre toutes les mesures adéquates pour faire cesser les agressions dont l'agent (ou ses proches) est ou pourrait être victime. Les mesures doivent être prises sans délai et à titre conservatoire ; elles ne préjugent pas des futures décisions judiciaires. Il peut s'agir de mesures internes (autorisations d'absence pour assister à des convocations, changement du numéro de téléphone professionnel, changement de service...) ou externes (injonction ou référé pour faire supprimer une publication, prise en charge médicale...). Ces mesures sont mises en œuvre pendant la durée strictement nécessaire à la cessation du risque.

L'agent bénéficie par ailleurs d'une assistance juridique de la part de son administration employeur. En cas d'agression, il existe deux cas de figure :

1°) soit l'administration répare directement le préjudice (économique, personnel, matériel, corporel, moral) qui résulte de l'agression, et se retourne ensuite contre l'auteur des faits pour récupérer les sommes qu'elle a versées ;

2°) soit elle prend en charge, en tout ou partie, les frais de procédure de l'agent. Celui-ci reste libre de choisir son avocat et d'organiser sa stratégie de défense. **Il est conseillé de faire formaliser l'accord entre agent, administration et avocat dans une convention**, ce qui permet de faire régler directement les honoraires de l'avocat par l'administration employeur. **Mais même en l'absence de convention, la prise en charge des frais est due et doit être directement réglée à l'agent sur présentation des factures.** NB : les frais engagés ne doivent pas être manifestement excessifs ou sans rapport avec les nécessités de la défense.

En cas de poursuites par un tiers pour une faute de service, les principes exposés au 2°) s'appliquent. En outre, en cas de condamnation de l'agent par une juridiction civile, l'administration employeur doit le couvrir des condamnations (dommages intérêts...) prononcées contre lui.

Régime juridique

La demande de protection fonctionnelle doit être adressée à l'administration employeur par écrit, en apportant la preuve des faits. Il n'y a pas de délai à respecter. L'employeur concerné est celui qui avait une relation fonctionnelle avec l'agent à la date des faits.

L'éventuel refus doit être notifié par écrit, et motivé, avec indication des voies et délais de recours. L'absence de réponse dans un délai de 2 mois suivant la réception de la demande vaut décision implicite de rejet.

En cas de différends graves (c'est-à-dire insusceptibles de se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique) entre l'agent et sa hiérarchie, et si ces différends sont à l'origine de la demande (harcèlement...), il est interdit au supérieur hiérarchique de statuer sur la demande de l'agent.

A noter que tout refus injustifié par l'administration employeur de mettre en œuvre la protection fonctionnelle engage sa responsabilité devant le juge administratif.

La décision d'accorder la protection fonctionnelle constitue une décision créatrice de droits : elle ne peut pas être retirée (c'est-à-dire avec effet rétroactif) plus de 4 mois après sa signature, même s'il s'avère que l'agent a commis une faute personnelle (mais le retrait est possible au-delà de 4 mois si la protection fonctionnelle a été obtenue par fraude).

En revanche, même au-delà du délai de 4 mois, la protection fonctionnelle peut être abrogée (supprimée pour l'avenir) s'il s'avère que l'agent a commis une faute personnelle ou si les faits invoqués à l'appui de la demande de protection ne sont pas établis.