

Paris, le 19 juin 2026

Décision du Défenseur des droits n°2026-146

Prise d'acte et recommandations en application de l'article 25 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu la Convention du Conseil de l'Europe du 1er août 2014 sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique ;

Vu la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;

Vu la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ;

1. Le Défenseur des droits a été saisi par Madame X, infirmière, concernant les faits de harcèlement sexuel dont elle estime avoir fait l'objet de la part de Monsieur Y, médecin, dans le cadre de ses fonctions au sein du centre hospitalier Z de A.

1. FAITS ET PROCÉDURE

1.1 Faits

2. Madame X est infirmière au Centre Hospitalier Z de A depuis 2019 et travaille, depuis mars 2023, à l'unité d'admissions psychiatriques (UAP) du site de B où elle est chargée de la télémedecine.
3. Madame X indique que, depuis 2019, Monsieur Y aurait tenu à son égard des propos à connotation sexuelle, lui aurait fait des baisers dans le cou, aurait dégrafé sa blouse et tiré sur son décolleté pour voir sa poitrine et aurait insisté pour qu'elle le raccompagne chez lui.
4. La réclamante relate une agression sexuelle survenue le 10 mars 2025 au secrétariat de l'UAP et indique que Monsieur Y se serait collé à elle et l'aurait embrassée dans le cou.
5. Madame X indique que d'autres de ses collègues auraient également été victimes de harcèlement sexuel de la part de ce médecin mais qu'elles refuseraient de signaler les faits par peur des représailles.
6. Le 13 mars 2025, la réclamante a signalé les faits auprès de Monsieur C, son supérieur hiérarchique et président de la commission médicale de l'établissement (CME). Elle a été arrêtée à compter du 19 mars 2025.
7. Madame X a été reçue en entretien par Monsieur C le 20 mars 2025 puis par le directeur du centre hospitalier le 24 mars 2025.
8. A ce jour et depuis le 10 mars 2025, Madame X est placée en congé pour invalidité temporaire imputable au service.
9. Madame X a demandé, le 26 août 2025, l'octroi du bénéfice de la protection fonctionnelle, laquelle lui a été accordée le 10 octobre 2025.
10. Par ailleurs, elle a porté plainte le même jour pour agression sexuelle et harcèlement sexuel par une personne abusant de l'autorité que lui confère sa fonction.
11. Madame X estime ainsi avoir fait l'objet, dans le cadre de ses fonctions, de faits de harcèlement sexuel. Elle considère que son employeur a manqué à son obligation de santé et de sécurité en s'abstenant de prendre l'ensemble des mesures propres à mettre un terme à ces agissements et à protéger les autres agentes victimes ou exposées.
12. C'est dans ce contexte qu'elle a saisi le Défenseur des droits.

1.2 Enquête du Défenseur des droits

13. Madame X ayant déposé plainte, le Défenseur des droits a demandé, en application de l'article 23 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011, l'autorisation de mener une instruction dans ce dossier au Procureur de la République près le tribunal judiciaire de B. Cette autorisation a été accordée le 6 octobre 2025.
14. Par courriers des 14 et 31 octobre 2025, le Défenseur des droits a mené une instruction auprès du directeur du centre hospitalier Z, qui y a répondu par deux courriels des 30 octobre et 2 décembre 2025. Dans ses réponses, le directeur fait notamment valoir que :
- Les faits antérieurs au 10 mars 2025 dénoncés par Madame X n'ont pas fait l'objet d'une enquête administrative ;
 - Monsieur Y est le seul médecin généraliste de l'établissement, il exerce de longue date sur le site de Z et n'a jamais fait l'objet de plaintes ;
 - Les faits dénoncés par Madame X ont fait l'objet d'une démarche de vérification informelle auprès des cadres au terme de laquelle il est ressorti que ces derniers n'avaient pas connaissance de situations pouvant introduire une suspicion à l'encontre de Monsieur Y ;
 - L'attitude tactile de Monsieur Y a été confirmée, toutefois les professionnels n'ont pas exprimé de gêne à cet égard ;
 - Un rapport d'enquête administrative a été adressé au Centre National de Gestion ;
 - Un blâme a été pris à l'encontre de Monsieur Y et est en cours de notification et il lui a été demandé de mettre un terme à ses pratiques ;
 - Les éléments recueillis n'excluent pas la possibilité que Madame X ou des collègues aient eu des difficultés et qu'elles aient préféré se taire. Toutefois, aucun agent n'a entamé de démarches auprès de la direction en s'appuyant sur la démarche de Madame X ;
 - Concernant les mesures prises en matière de prévention et de traitement des faits de harcèlement sexuel, une démarche est engagée visant à organiser le recueil de la parole ;
 - Par ailleurs, une formation a été organisée en 2024 et 2025 visant à sensibiliser les personnels au sujet de l'égalité professionnelle et de la prévention des violences à caractère sexuel ou sexiste, ces formations deviendront obligatoires en 2026.
15. Dans le cadre du débat contradictoire, par lettre du 4 mars 2026, le Défenseur des droits a informé le centre hospitalier de ce qu'en l'état des éléments portés à sa connaissance, il était susceptible de conclure que Madame X a été victime de harcèlement sexuel et que l'administration a manqué à son obligation de santé et

sécurité en s'abstenant de prendre l'ensemble des mesures propres d'une part, à établir la matérialité de l'ensemble des agissements de harcèlement sexuel dénoncés et d'autre part, à assurer la protection des autres agentes victimes ou exposées.

16. En réponse, par un courrier du 7 avril 2026, le directeur du centre hospitalier a indiqué que :

- Il a demandé à l'encadrement de proximité d'indiquer si des éléments (témoignages oraux, confidences faites sous le sceau du secret, bruits de couloirs...) pouvaient permettre d'engager un processus d'instruction concernant les faits antérieurs au 10 mars 2025 et que la réponse reçue ayant été négative, il n'a pas été possible d'enquêter sur ces faits ;
- Les faits survenus le 10 mars 2025 ont été reconnus sur la base du témoignage d'une seule des deux personnes présentes sur place ;
- L'interruption d'activité de Monsieur Y sur le site de B aurait dû être décidée immédiatement et est intervenue le 28 mars 2025 ;
- Madame X n'a pas engagé de contentieux auprès de l'établissement en vue d'obtenir réparation.

17. Au terme de son enquête, le Défenseur des droits porte l'analyse suivante sur cette réclamation.

2. ANALYSE

18. La Défenseure des droits considère au regard des éléments en sa possession, que Madame X a été victime de harcèlement sexuel (2.1) et que son employeur n'a pas pleinement respecté son obligation de santé et de sécurité vis-à-vis d'elle et des autres agentes victimes ou exposées (2.2).

2.1 L'interdiction du harcèlement sexuel

2.1.1 Le cadre juridique

19. L'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008¹ dispose que : « *La discrimination inclut : 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* »

¹ Portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

20. L'article L. 133-1 du code général de la fonction publique (CGFP) précise que : « *Aucun agent public ne doit subir les faits : 1° De harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* ».
21. S'agissant des modalités d'administration de la preuve, il résulte de l'article 4 de la loi du 27 mai 2008 que : « *Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ». Ainsi, il appartient à la personne mise en cause de montrer que la situation contestée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
22. Enfin, le Conseil d'Etat, dans une décision du 15 janvier 2014², a jugé que « *des propos ou des comportements à connotation sexuelle, répétés ou même, lorsqu'ils atteignent un certain degré de gravité, non répétés, tenus dans le cadre ou à l'occasion du service, non désirés par celui ou celle qui en est le destinataire et ayant pour objet ou pour effet soit de porter atteinte à sa dignité, soit, notamment, lorsqu'ils sont le fait d'un supérieur hiérarchique ou d'une personne qu'elle pense susceptible d'avoir une influence sur ses conditions de travail ou le déroulement de sa carrière, de créer à l'encontre de la victime, une situation intimidante, hostile ou offensante sont constitutifs de harcèlement sexuel* ».

2.1.2 Sur la qualification des propos et agissements à connotation sexuelle subis par Madame X

23. En l'espèce, Madame X expose avoir été victime de harcèlement sexuel de la part de Monsieur Y depuis 2019. Elle évoque de la part de ce dernier plusieurs gestes à connotation sexuelle tels que des baisers dans le cou, le dégrafage de sa blouse ou encore une tentative de voir sa poitrine en tirant sur son décolleté. Madame X relate également plusieurs propositions à connotation sexuelle comme « *tu veux une consultation gynécologique, une consultation privée ?* » ainsi que des demandes insistantes de Monsieur Y pour être raccompagné chez lui.
24. En outre, Madame X relate une agression sexuelle survenue le 10 mars 2025 au secrétariat de l'UAP de B. Elle indique que Monsieur Y se serait collé à elle, lui aurait dit « *je suis là, tu me sens bien* » et l'aurait embrassée dans le cou. Madame X précise que deux de ses collègues étaient présentes.
25. A la lecture du rapport circonstancié établi le 22 avril 2025 par le directeur du centre hospitalier, il apparaît que Madame D, présente dans le secrétariat de l'UAP lors des faits, « *indique avoir été témoin du fait que le Dr Y a embrassé*

² Conseil d'Etat, 15 janvier 2014, n°362495.

Madame X dans le cou, manifestement contre son gré » et que « le Dr Y s'est collé à elle au niveau du bassin, en lui disant 'là tu le sens' ».

26. Les faits survenus le 10 mars 2025, dont la matérialité est établie et non contestée par le centre hospitalier Z, permettent de considérer, eu égard à leur gravité, que Madame X a bien été victime de harcèlement sexuel de la part de Monsieur Y.

2.2 L'obligation de santé et de sécurité de l'employeur public

27. Tout employeur public est tenu de prendre les dispositions appropriées pour garantir la santé et la sécurité de ses agents, conformément aux dispositions de l'article L. 136-1 du CGFP et de l'article 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail. Pour cela, les employeurs doivent se conformer aux obligations définies par les articles L. 4121-1, L. 4121-2 et L. 4121-3 du code du travail.

2.2.1 Concernant les mesures de protection prises à l'égard de la réclamante à la suite de son signalement

28. Les dispositions de l'article L. 134-5 du CGFP établissent à la charge de l'administration une obligation de protection des agents contre des agissements constitutifs de harcèlement et de discrimination, à laquelle il ne peut être dérogé que pour des motifs d'intérêt général ou de faute personnelle de l'agent.
29. Ainsi, l'employeur public peut voir sa responsabilité engagée par le juge administratif s'il s'avère qu'il n'a pas pris les mesures qui s'imposaient pour prévenir et protéger ses agents de faits de harcèlement.
30. En l'espèce, le Défenseur des droits constate que le centre hospitalier a réagi rapidement à la suite du signalement effectué par Madame X le 13 mars 2025 auprès de Monsieur C.
31. En effet, la réclamante a été reçue une nouvelle fois par Monsieur C le 20 mars suivant puis elle a été contactée par Monsieur F, directeur du centre hospitalier, le 22 mars et reçue en entretien par ce dernier le 24 mars 2025, entretien à l'occasion duquel elle a été informée qu'une enquête administrative pourrait être déclenchée.
32. De plus, sa demande de placement en congé pour invalidité temporaire imputable au service, faite le 21 mars 2025, a été traitée par le centre hospitalier dans un délai bref et la protection fonctionnelle lui a été accordée le 10 octobre 2025, soit dans un délai raisonnable à la suite du dépôt de sa demande le 26 août 2025.

2.2.2 Concernant les mesures de protection prises à l'égard des autres agentes exposées

33. Il y a lieu de relever que le directeur du centre hospitalier, dans un courrier du 27 mars 2025 adressé à Monsieur Y, a demandé à ce dernier de mettre fin à sa pratique inadaptée consistant à « *saluer 'en faisant la bise'* » les agentes féminines avec lesquelles il est amené à travailler.

34. En revanche, interrogé sur les raisons pour lesquelles Monsieur Y n'a pas été suspendu de ses fonctions à titre conservatoire à la suite du signalement de la réclamante, le centre hospitalier a d'abord fait valoir auprès du Défenseur des droits qu'il est le seul médecin généraliste de l'établissement, qu'il n'a jamais fait l'objet de plaintes et que les cadres « *n'ont pas connaissance des situations pouvant introduire une suspicion à l'encontre de ce médecin* ».
35. Seulement, ainsi que l'indique un témoignage établi par une collègue de Madame X, Monsieur Y se serait rendu le 27 mars 2025 à l'UAP, aurait pris à partie l'équipe infirmière et aurait démenti les accusations d'agression sexuelle de Madame X. L'équipe infirmière aurait demandé à Monsieur Y, à plusieurs reprises, de cesser ses propos.
36. Dans son rapport circonstancié du 22 avril 2025, le centre hospitalier confirme la véracité de cet événement et souligne que Monsieur Y aurait indiqué, lors d'un échange ayant eu lieu le 28 mars 2025, « *avoir reçu l'appui de la secrétaire de l'UAP, qui est selon lui le seul témoin des faits* ». Le centre hospitalier précise avoir informé Monsieur Y que « *la question de sa suspension d'activité se pose s'il poursuit dans ce sens* ».
37. La suspension d'activité est une mesure provisoire prévue par l'article L. 531-1 du CGFP³, prise à titre conservatoire dans l'intérêt du service, et qui ne porte pas, selon le Conseil d'Etat⁴, atteinte au principe de présomption d'innocence.
38. Le Conseil d'Etat a jugé dans une décision du 5 mars 2008 que « *pour prononcer une suspension qui écarte l'intéressé de toute activité, l'administration ne peut, en conséquence, légalement se fonder que sur des griefs ayant un caractère de vraisemblance suffisant, tirés soit des constatations faites par le juge judiciaire, soit de ses propres informations, et permettant de penser que l'intéressé avait commis une faute grave* »⁵ ce qui n'implique nullement que les faits soient établis à ce stade.
39. En l'espèce, le centre hospitalier a pris à l'égard de l'agent mis en cause une mesure d'interruption de son activité sur le site de B où il exerce les lundis et jeudis, à compter du 28 mars 2025.
40. Toutefois cette mesure n'impliquait pas une suspension de l'ensemble de l'activité de Monsieur Y, dès lors que celui-ci continuait d'exercer ses fonctions sur le site de Z le reste de la semaine.
41. Si le centre hospitalier fait valoir, dans son courriel du 2 décembre 2025, que l'agent mis en cause est « *le seul médecin généraliste de l'établissement et son exercice principal se déploie sur le site de Z* » et qu'« *il y exerce de longue date et n'a jamais*

³ Article L. 531-1 du CGFP : « *Le fonctionnaire, auteur d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline* » ;

⁴ Conseil d'Etat, 20 mai 2009, n°309961 ;

⁵ Conseil d'Etat, 5 mars 2008, n° 312719.

fait l'objet de plaintes », il y a lieu de souligner que cette mesure ne semblait pas appropriée au regard du comportement de Monsieur Y, qui paraît avoir tenté d'intimider les éventuelles témoins des faits d'agression sexuelle exerçant sur le site de B, et compte tenu des risques pesant sur les autres victimes potentielles exerçant sur le site de Z.

42. La Défenseure des droits considère que les motifs qui fondent l'absence de mesure conservatoire à l'égard de Monsieur Y tiennent exclusivement compte de l'intérêt du service qu'il convenait toutefois de concilier avec la nécessité de protéger les éventuelles agentes victimes de harcèlement sexuel et témoins de ces faits.

2.2.3 Concernant l'ouverture et la conduite d'une enquête administrative

43. Comme la Défenseure des droits l'a souligné dans sa décision cadre n° 2025-019 intitulée « Discrimination et harcèlement sexuel dans l'emploi privé et public : recueil du signalement et enquête interne » du 5 février 2025, l'administration qui est saisie de faits de harcèlement doit diligenter une enquête administrative dans des délais les plus bref possibles. La Défenseure des droits recommande que l'enquête soit ouverte, à la suite du signalement, dans un délai n'excédant pas deux mois.
44. Il ressort des pièces du dossier que le directeur du centre hospitalier a établi, le 22 avril 2025, un rapport circonstancié des faits d'agression sexuelle survenus le 10 mars 2025 valant rapport d'enquête administrative.
45. Il y a lieu de considérer que ce rapport a été établi dans un délai raisonnable conforme aux recommandations formulées par la Défenseure des droits.
46. Toutefois, les faits de harcèlement sexuel antérieurs au 10 mars 2025 et dénoncés par Madame X n'ont fait l'objet d'aucune forme d'enquête administrative.
47. Pourtant, lors de son entretien avec le directeur du centre hospitalier, le 24 mars 2025, Madame X a ajouté qu'elle avait été précédemment victime de harcèlement sexuel de la part de Monsieur Y lorsqu'elle exerçait avec lui à l'unité de gériopsychiatrie de Z. Ainsi que l'indique le rapport circonstancié précité, Madame X a relaté « *une pratique de porter le regard sur les seins en tirant sur le haut du décolleté et des propositions ambiguës de le raccompagner à son domicile, des baisers volés sur la bouche* ».
48. Madame X a précisé que d'autres agentes étaient concernées et également victimes de harcèlement sexuel de la part de Monsieur Y.
49. Ainsi, il apparaît surprenant, au regard des éléments communiquées par Madame X, que le centre hospitalier n'ait pas cherché, d'une part, à établir la matérialité des faits de harcèlement sexuel antérieurs au 10 mars 2025 et d'autre part, à recueillir la parole des autres éventuelles victimes.
50. Le centre hospitalier indique, dans sa réponse du 2 décembre 2025, qu'« *aucun agent n'a entamé de démarches envers la direction en s'appuyant sur la démarche initiée par Madame X* » et précise, dans son courrier du 7 avril 2026, avoir demandé

à l'encadrement de proximité d'indiquer si des éléments (témoignages oraux, confidences faites sous le sceau du secret, bruits de couloirs...) pouvaient permettre d'engager un processus d'instruction concernant les faits antérieurs au 10 mars 2025 et que la réponse reçue a été négative.

51. Toutefois, il y a lieu de rappeler que l'organisation d'auditions, dans un cadre formalisé, ainsi qu'une mesure de suspension complète de Monsieur Y auraient pu permettre la libération de la parole d'autres éventuelles victimes de harcèlement sexuel et des témoins de ces faits.
52. Par ailleurs, il convient de préciser que la circonstance que l'agent mis en cause se soit rendu dans les locaux de l'UAP de B le 27 mars 2025 pour discréditer les accusations de Madame X peut avoir largement dissuadé les autres agentes de porter à la connaissance de l'établissement les faits de harcèlement sexuel de la part de Monsieur Y dont elles ont pu faire l'objet ou être témoins.
53. En outre, ce comportement a pu faire craindre des mesures de représailles aux éventuelles victimes et témoins dès lors qu'il est le fait d'un praticien hospitalier, dont il est raisonnable de penser qu'il pourrait avoir une influence sur leurs conditions de travail.
54. Enfin, il importe de préciser que le fait que l'encadrement de proximité n'ait pas eu connaissance d'éléments pouvant faire justifier l'ouverture d'une enquête administrative ne permet pas de conclure que Madame X n'a fait l'objet d'aucun fait de harcèlement sexuel de la part de Monsieur Y avant le 10 mars 2025 et qu'aucune autre agente n'a été victime de faits similaires de la part de ce praticien.

2.2.4 Sur la proportionnalité de la sanction prise à l'égard de Monsieur Y

55. L'article 45 de la Convention du Conseil de l'Europe du 1er août 2014 sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique et l'article 25 de la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006⁶ disposent que les sanctions à l'encontre des auteurs de faits de harcèlement sexuel doivent être « *effectives, proportionnées et dissuasives* ».
56. Aux termes de l'article L. 530-1 du CGFP : « *Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale* ».
57. Par ailleurs, l'article L. 133-3 du même code prévoit que tout agent reconnu comme l'auteur de faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.
58. Conformément aux termes de l'article L. 533-1 de ce code, les agents publics peuvent faire l'objet de sanctions disciplinaires, lesquelles sont réparties en quatre

⁶ relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

groupes allant des sanctions les plus légères aux plus sévères. La sanction de blâme appartient au premier groupe.

59. La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique insiste sur le fait que « *les employeurs se doivent d'être exemplaires dans la sanction des violences sexuelles et sexistes* ».
60. En outre, le Conseil d'Etat a jugé dans sa décision du 15 janvier 2014 précitée que les propos et comportements à connotation sexuelle constitutifs de harcèlement sexuel sont passibles, comme tels, d'une sanction disciplinaire.
61. En l'espèce, le directeur du centre hospitalier a adressé, le 25 avril 2025, son rapport circonstancié à la directrice générale du Centre National de Gestion (CNG) et indiqué que les faits de harcèlement sexuel reprochés à Monsieur Y étaient avérés et constitutifs d'une faute justifiant l'ouverture d'une procédure statutaire à caractère disciplinaire à son encontre.
62. Le directeur du centre hospitalier a indiqué au Défenseur des droits que Monsieur Y ayant perdu son statut de praticien hospitalier faute d'avoir respecté les délais de renouvellement de ses droits à poursuivre une activité au-delà de la limite d'âge, le CNG n'avait pas engagé de poursuite statutaire à son encontre. Il a précisé que la décision de donner une suite disciplinaire lui revenait après avis du président de la CME.
63. Dans sa réponse du 2 décembre 2025, le directeur a indiqué qu'une décision de blâme était en cours de notification auprès de Monsieur Y.
64. D'une part, cette sanction se fonde sur une enquête administrative n'ayant pas portée sur les faits de harcèlement sexuel antérieurs au 10 mars 2025 pourtant dénoncés par la réclamante.
65. D'autre part, le blâme constitue une sanction disciplinaire légère n'ayant aucune incidence sur le déroulement de la carrière professionnelle de l'agent mis en cause.
66. Ainsi, face au déni de Monsieur Y pour mesurer le caractère répréhensible de ses propos et de ses agissements ainsi qu'au risque de réitération de ses comportements vis-à-vis d'autres agentes, la Défenseure des droits considère que la sanction de blâme prise à son encontre par le centre hospitalier paraît insuffisante et non proportionnée à la gravité des faits de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle établis et des conséquences sur l'état de santé de Madame X.

2.2.5 Sur l'indemnisation des préjudices subis par Madame X

67. En vertu de l'article L. 134-5 du CGFP : « *La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre (...) les agissements constitutifs de harcèlement (...) dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ».
68. Par ailleurs, l'administration, tenue à une obligation de sécurité, est aussi responsable de la faute de ses agents lorsqu'ils commettent dans l'exercice de

leurs fonctions des faits de harcèlement. Tout agent victime peut demander réparation tant à l'auteur devant le juge judiciaire qu'à l'administration devant le juge administratif, sans avoir à établir une faute de service distincte.

69. En vertu de l'article L. 134-5 du code général de la fonction publique, l'administration est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui a résulté du harcèlement et de la discrimination.
70. Conformément à une jurisprudence constante, la victime d'un agissement fautif, tel un harcèlement ou une discrimination, a droit à une réparation intégrale des préjudices subis⁷.
71. Le fait que Madame X n'ait à ce jour engagé aucune procédure contentieuse tendant à l'indemnisation de ses préjudices ne saurait dispenser le centre hospitalier d'y procéder par lui-même, dès lors que cette réparation constitue, selon le juge administratif⁸, une composante de la protection fonctionnelle, laquelle a été accordée à la réclamante le 10 octobre 2025.

En conséquence, la Défenseure des droits :

Conclut que Madame X a été victime de harcèlement sexuel et que son employeur a manqué à son obligation de santé et sécurité en s'abstenant de prendre l'ensemble des mesures propres, d'une part, à établir la matérialité de l'ensemble des agissements de harcèlement sexuel dénoncés et, d'autre part, à assurer la protection des autres agentes victimes ou exposées.

Prend acte du fait que le centre hospitalier a rendu obligatoire, à compter de l'année 2026, la formation visant à sensibiliser les personnels au sujet de l'égalité professionnelle et de la prévention des violences à caractère sexiste ou sexuel.

Recommande au directeur du centre hospitalier Z :

- de se rapprocher de Madame X en vue de procéder à la réparation intégrale de ses préjudices ;
- de diligenter ou de faire diligenter une enquête administrative sur les faits dénoncés par Madame X intervenus avant le 10 mars 2025 et de permettre à toute agente s'estimant également victime de faits de harcèlement sexuel de la part de Monsieur Y d'être entendue dans ce cadre ;
- de prendre à l'égard de Monsieur Y, si ces faits de harcèlement sexuel sont établis à l'issue de cette enquête, une sanction disciplinaire proportionnée aux fautes commises dans l'exercice de ses fonctions et qui se révèle dissuasive et effective.

⁷ Conseil d'Etat, 7ème et 2ème sous-section réunie, 22 février 2012, n° 343410 ;

⁸ CAA de Bordeaux, 13 juillet 2021, n°19BX03028, n°20BX00901.

La Défenseure des droits demande au directeur du centre hospitalier Z de rendre compte des suites données aux recommandations dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente décision.

Claire HÉDON