



Secrétariat général

Paris, le 02/02/2023

Réf. : DILA/SG

NOTE

Objet : Mode opératoire de l'enquête administrative dans les cas d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et de souffrance au travail

Dans le cadre de la procédure de signalement et de traitement des situations d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et de souffrance au travail applicable au sein de la DILA, chaque agent dispose de la faculté de signaler directement une situation à risque ou des actes le touchant personnellement ou pouvant toucher une personne ou un groupe de personnes¹.

La présente note a pour objet de fournir un mode opératoire de l'enquête administrative dans les cas d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et de souffrance au travail à la DILA.

Lorsque **l'analyse** de la **situation** décrite dans le **signalement** le **justifie**, la **direction** de la DILA doit, dans son prolongement, prendre la **décision** de lancer **une enquête administrative**.

L'enquête administrative permet :

- **d'établir** la **réalité** sur les **agissements dénoncés** par l'agent et la **véracité** des **accusations** relatives à des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou de souffrance au travail portées à la connaissance de la direction,
- **de ne pas manquer**, le cas échéant, au **respect** par l'employeur de son **obligation** de **prévention** des **risques professionnels**², par la mise en œuvre de toutes les **diligences indispensables**, notamment lors des accusations de harcèlement.
- **de préparer** la **décision** hiérarchique sur les **mesures conservatoires** et/ou **disciplinaires** prises à l'égard de l'auteur présumé des faits (mise à pied conservatoire³, rejeter des allégations de harcèlement non fondées⁴, objectiver le licenciement pour faute grave à la suite du harcèlement⁵, etc.).

¹ Note relative à la procédure de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et de souffrance au travail du 22 mars 2022

² Cass.soc., 27 novembre 2019, n°18-10.551 : « *l'absence d'enquête interne suite à l'allégation d'un harcèlement moral constitue une violation de l'employeur de son obligation de prévention des risques professionnels, même si aucun agissement répété de harcèlement moral n'a été établi.* » ; CAA Nancy, 17 novembre 2007, n° 06NC00990 « *l'administration doit apporter la preuve qu'elle a mis en œuvre des moyens pour faire cesser les agissements de harcèlement* »

³ Cass.Soc., 3 novembre 2011, n° 10-17.491

⁴ Cass.Soc., 6 janvier 2011, n° 09-71.045

⁵ Cass.Soc., 7 juin 2011, n° 09-43-113

I. Le cadre juridique dans lequel s'inscrit l'enquête administrative pour les situations d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et de souffrance au travail

Aucun texte législatif ou réglementaire n'impose à l'employeur public d'organiser une enquête administrative, mais il y est fortement encouragé en regard de ses obligations légales et du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et de souffrance au travail.

De même, le régime juridique de l'enquête administrative est peu formalisé puisqu'il n'existe aucun texte législatif ou réglementaire fixant les règles à suivre, la pratique étant principalement encadrée par les jurisprudences civile et administrative qui se complètent mutuellement en fixant au fur et à mesure le cadre juridique.

- **Obligation générale de protection de la santé physique et mentale des agents et de prévention des actes de violence, de discrimination, du harcèlement sexuel et moral et de souffrance au travail**

L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé et de ses agents⁶ et de prévenir les agissements ou les propos de harcèlement moral ou sexuel.

En effet, l'employeur qui est informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement a l'obligation d'agir lorsqu'il constate une situation de harcèlement ou de violence, et doit justifier qu'il a pris les mesures pour faire cesser les faits dénoncés afin de pouvoir être exonéré de sa responsabilité⁷.

- **Dispositif de protection du lanceur d'alerte à la suite d'un signalement préalable à l'ouverture de l'enquête administrative interne**

La loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte a étendu certaines mesures de protection, applicables aux lanceurs d'alerte, aux victimes et témoins de faits de harcèlement moral et sexuel⁸. Le lanceur d'alerte ne doit pas faire l'objet de sanctions ou discriminations pour avoir effectué un signalement. Ainsi, le dispositif complété par le décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte va, par voie de conséquence, accroître le recours à l'enquête interne pour permettre à l'employeur d'évaluer l'exactitude des allégations formulées à la suite de la procédure de signalement mise en œuvre par la victime ou le/les témoins pour des faits de harcèlement moral ou sexuel.

De même, lorsque l'employeur est saisi par un représentant du personnel membre de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (FSSCT) du comité social d'administration (CSA) ou par un membre de la délégation du personnel au comité social (CS) dans le cadre de son devoir d'alerte, d'une atteinte aux droits d'un agent résultant d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou de souffrance au travail, ce dernier doit procéder sans délai à une enquête, en associant le représentant du personnel à l'origine du signalement⁹ et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à la situation.

- **Principes dégagés par la jurisprudence**

Il appartient à la direction de diligenter une enquête administrative interne pour des faits relevant de situation de harcèlement ou de violence au travail et portés à sa connaissance à la suite d'un signalement, en faisant application des principes dégagés par la jurisprudence.

⁶ L'employeur public doit se conformer aux obligations définies par les articles L.4121-1, L.4121-2 et L.4121-3 du code du travail et aux articles L.133-1 à L.133-3 et L.135-6 du Code de la fonction publique

⁷ Cass. Soc, 1er juin 2016, n°14-19702 ;

⁸ Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte et le décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte ; Articles 135-1 à 135-5 du Code général de la fonction publique.

⁹ Art 67 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat ; Art. L2312-59 du code du travail ;

Ainsi, le **juge** a précisé que l'enquête administrative est **obligatoire** en présence d'allégations de **harcèlement moral**, ainsi le fait pour un employeur de **s'abstenir** de diligenter une enquête administrative est **fautif**¹⁰ et **constitue** une **violation** de son **obligation de prévention** des **risques** professionnels, même si aucun agissement répété de harcèlement moral n'a été établi¹¹.

II. **L'organisation de l'enquête administrative interne**

L'enquête administrative interne doit être menée avec **rigueur** et **impartialité** pour établir la réalité des faits allégués et conclure si les faits sont ou non constitutifs d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et/ou de souffrance au travail.

- **La démarche d'enquête administrative interne est formalisée par une décision de la direction**

La **décision de diligenter** une enquête administrative **relève** de la **responsabilité** de la **direction** ou d'agents qualifiés qu'elle aura désignés.

Ainsi, au sein de la DILA, la décision signée par la direction porte ouverture de l'enquête et désignation des agents chargés de diligenter l'enquête.

- **Les acteurs mobilisables pour mener l'enquête administrative**

La direction a le choix du ou des **acteurs** pour enquêter, mais elle doit être vigilante quant à la **formation** et à l'**expertise** de ces derniers et veiller à ce qu'ils présentent tous les **gages d'impartialité**, de **confidentialité**, d'**indépendance** de leur action et d'**objectivité**.

La seule restriction à cette liberté est l'interdiction de confier l'enquête à un agent qui a fait preuve d'une animosité particulière à l'égard de l'agent objet de l'enquête¹². Pour autant, afin d'éviter la remise en cause de l'impartialité des conclusions, il convient de désigner un ou des agents étranger(s) aux faits en cause.

Au sein de la DILA, les acteurs mobilisables sont la **secrétaire générale** au titre de ses fonctions et en qualité de référente Egalité-Diversité, la **responsable des ressources humaines** et/ou son **adjoint**, le **responsable du département d'appui au pilotage et aux affaires juridiques** et/ou son adjoint, la responsable de la cellule juridique et/ou l'un de ses membres.

D'autres acteurs internes peuvent également être associés compte tenu de leurs qualités professionnelles au déroulé de l'enquête (médecin du travail, responsable de la cellule juridique, chargé de prévention des risques professionnels, etc.).

Si un représentant de la FSSCT ou du CS a alerté l'employeur de l'existence d'une atteinte au droit des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'organisation résultant d'un harcèlement sexuel ou moral, il doit également être associé à l'enquête¹³.

La direction peut valablement décider de faire appel à un **cabinet extérieur** pour lui confier l'enquête administrative (cabinet d'avocats, cabinet spécialisé dans les risques psychosociaux¹⁴ ou cabinet spécialisé dans les enquêtes internes), à la mission d'organisation des services du Premier ministre ou exceptionnellement à la direction des services administratifs et financiers des SPM.

10 Cass.soc., 29 juin 2011, n° 09-70.902 ; CAA Paris, 18 octobre 2012, n° 11PA03595 « *la carence de l'administration constitue une faute de service et peut être condamnée pour sa négligence et son inertie* »

11 Cass.soc., 27 novembre 2019, n°18-10.551

12 CAA Lyon, 26 avril 2011, req n° 10LY00193 ; CAA Paris, 8 décembre 2016, req n° 15PA02276

13 Art L.2312-59 du Code du travail ; art 5-7 du décret 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

14 Cass.soc., 17 mars 2021, n° 18-25.597

- **L'information de l'auteur du signalement sur les suites données aux situations de harcèlement et de souffrance au travail**

L'auteur du signalement, victime et/ou tiers, est **informé** par le département des ressources humaines à l'issue de la procédure de signalement, de la **décision** de la **direction** de la DILA de diligenter une enquête administrative interne.

Le cas échéant, la **décision** adressée par **lettre avec accusé de réception**, confirme la réception des documents éventuellement déjà transmis et **mentionne** les **agents chargés de l'enquête**.

- **L'articulation de l'enquête administrative interne avec l'obligation de prévention de l'employeur**

Dans le cadre de son obligation de prévention, l'employeur doit préserver la santé de l'agent qui dénoncerait une situation d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et de souffrance au travail, dès l'instant où l'agent apporte des **éléments suffisants** pour **faire présumer** de la **matérialité des faits** litigieux.

En effet, dès lors que l'employeur est informé des faits répréhensibles, il doit prendre les mesures appropriées pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent victime est exposé, pour permettre à l'agent d'exercer ses fonctions dans des conditions sécurisées.

En conséquence, **dès le stade de l'enquête** et **selon la gravité des faits allégués**, il appartient à l'employeur de permettre à l'agent victime de ne pas être en contact avec l'agent mis en cause, en prenant des **mesures conservatoires**¹⁵.

III. La réalisation de l'enquête administrative interne dans les plus brefs délais

La procédure d'enquête administrative interne menée pour des situations de harcèlement ou de souffrance au travail demande à être sécurisée juridiquement comme fondement aux conséquences disciplinaires et judiciaires éventuelles et pour identifier, comprendre et traiter les cas de violence, de discrimination, de harcèlement ou de souffrance au travail.

- **La mise en œuvre d'une phase préparatoire à la réalisation de l'enquête administrative**

Il est recommandé que le lancement de **l'enquête administrative** interne soit **précédé** d'une **réunion préparatoire** entre les enquêteurs désignés pour la diligenter. Cette réunion a pour objet de préciser le cadre et les modalités pratiques de l'enquête à venir, telles que :

- **l'organigramme** pour situer la victime présumée, l'agent mis en cause, le/les témoins, l'agent signalant,
- la **liste des faits allégués** par la victime présumée,
- la **liste des agents à auditionner** pour réunir des témoignages crédibles et exploitables : les collègues de travail, les subordonnés et supérieurs hiérarchiques voire des agents extérieurs si nécessaire. La liste n'est pas figée et pourra éventuellement être complétée en fonction des besoins de l'enquête,
- **les modalités de convocation des témoins** aux auditions (oral ou écrite). Si la convocation est écrite, quelle personne est chargée de la signer, de la remettre, de l'envoyer ? Comment, par voie dématérialisée, en main propre contre signature de l'agent d'un récépissé ou par lettre recommandée avec accusé de réception ? Le délai minimum à prévoir entre l'envoi de la convocation et la date des auditions des parties,
- le **planning des auditions** de toutes les parties prenantes
- les **dates, heures** et la **durée** des auditions et le **lieu** retenu pour mener l'enquête,

¹⁵ Art L. 134-6 du Code de la fonction publique : « Lorsqu'elle est informée, par quelque moyen que ce soit, de l'existence d'un risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité physique de l'agent public, la collectivité publique prend, sans délai et à titre conservatoire, les mesures d'urgence de nature à faire cesser ce risque et à prévenir la réalisation ou l'aggravation des dommages directement causés par ces faits... »

- **l'ordre de passage** des agents aux auditions,
- la **méthodologie de recueil des déclarations** avec la victime présumée des faits de harcèlement, le/les témoins, l'agent mis en cause. Il est recommandé d'élaborer préalablement un **questionnaire commun** pour les agents qui seront auditionnés pour garantir l'objectivité de l'enquête,
- les **documents** à collecter (attestations, courriels, copie de SMS, lettres, certificat médical, etc).
- **Les parties prenantes aux auditions**

Au cours de l'enquête administrative, les enquêteurs sont en droit de rechercher, en recueillant tous les témoignages qu'ils jugent nécessaires, les éléments nécessaires à établir la matérialité des faits rapportés par l'agent se disant victime ou l'auteur du signalement et le cas échéant d'apprécier la nature du comportement de l'agent mis en cause¹⁶.

Ainsi, la **liste** des agents à entendre au cours de l'enquête doit être **suffisante** pour faire la **lumière** sur les **faits** à l'origine de l'enquête. Pour autant, les **enquêteurs** n'ont **aucune obligation d'auditionner** tous les **collaborateurs** d'un agent visé par l'enquête si la preuve des faits est suffisamment établie¹⁷.

Les personnes à auditionner sont :

- le cas échéant, en tout **premier lieu, l'agent à l'origine du signalement** afin de l'interroger sur ses intentions et attentes,
- en l'absence de plainte les visant, les **responsables hiérarchiques directs** de la victime présumée et de l'agent mis en cause, pour savoir s'ils ont eu connaissance des faits,
- dès que possible, la **victime présumée**, qui peut demander à être accompagnée d'un représentant du personnel ou de l'agent auteur du signalement, mais il ne s'agit pas d'une obligation ni d'un droit,
- les **témoins**, pour lesquels les enquêteurs doivent vérifier s'ils ont été témoins directs ou indirects des faits allégués, s'ils ont réalisé des témoignages écrits ou non. Les témoins peuvent également solliciter la présence d'un collègue, d'un représentant du personnel, mais en aucun cas il ne s'agit d'une obligation ni d'un droit,
- après avoir recueilli prioritairement des informations et **en dernier, l'agent mis en cause**, pour lequel il n'existe pas à ce stade de droit à être assisté par un représentant du personnel au cours des entretiens contrairement à la procédure disciplinaire. Par ailleurs, l'employeur n'a pas l'obligation d'informer l'agent mis en cause de la conduite d'une enquête administrative interne, notamment lorsque les circonstances laissent présumer des pressions exercées par l'agent mis en cause à l'égard de la victime et/ou des témoins et qui nécessitent la mise en œuvre de mesures de protection. (Cf. l'arrêt de la Cour de cassation pour le cas du harcèlement moral)¹⁸. Il en est de même si l'enquête est diligentée par un cabinet externe, bien qu'il soit recommandé d'en informer préalablement l'auteur présumé,
- les **agents** demandant à **être auditionnés** ou dont **l'audition** est **souhaitée** par la victime présumée ou l'agent mis en cause¹⁹.

¹⁶ CAA de Douai, 5 juillet 2005, n°04DA00555 ; Cour d'appel de Metz – ch. sociale sect. 01 20 avril 2021 / n° 21/00350 : « Rien ne permet de remettre en cause l'existence d'une enquête interne ayant permis de recueillir les témoignages des salariés. »

¹⁷ Cass.Soc., 8 janvier 2020, n° 18-20.151 : « pour répondre à l'exigence d'exhaustivité et d'impartialité » il n'est pas nécessaire que l'enquête interne « consiste à entendre la totalité des collaborateurs du salarié »

¹⁸ Cass. Soc., 17 mars 2021, n° 18-25.597 : « *une enquête effectuée au sein d'une entreprise [sans information du salarié visé], à la suite de la dénonciation de faits de harcèlement moral n'est pas soumise aux dispositions de l'art. L.1222-4 du Code du travail et ne constitue pas une preuve déloyale comme issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié* »

¹⁹ CAA de Douai, 29 novembre 2012, n° 11DA01841) : « l'enquêteur a l'obligation d'entendre tous les témoins demandés par l'agent, sous peine d'entacher l'enquête d'impartialité »

- les **représentants du personnel** dans la mesure où ils connaissent l'environnement de travail ou la situation des agents et en fonction de l'éclairage qu'ils sont susceptibles de donner sur des faits antérieurs,
- le **médecin du travail**, le cas échéant, pour apporter des éléments de contexte.
- **La conduite des auditions pour le recueil des faits**

Les auditions des agents (victime présumée, témoins, agent mis en cause) impliquent :

- de **recueillir** avec **exactitude** et **objectivité** les faits rapportés et confirmés par des éléments probants (témoignages concordants, écrits, etc...). Cela suppose pour les enquêteurs d'être particulièrement attentifs à la conduite des auditions, à la formulation des questions et à la prise en compte des réponses données, pour prévenir toute forme de contestation ultérieure des entretiens.
- de **garantir la confidentialité** des échanges pour **protéger la dignité** et **la vie privée** de chacun et de **préserver l'image** de la DILA. Cela implique, notamment le **respect** de la **présomption d'innocence** et des **droits de la défense** pour l'agent mis en cause.

Ainsi, le bon usage invite à ce que les auditions se déroulent dans un **lieu neutre** dans une salle à l'abri des regards extérieurs et au début desquelles, les enquêteurs rappellent :

- **l'objet** et les **attentes** de l'enquête administrative interne, à savoir rapporter ce qui a été constaté, pas de propager des opinions,
- les **droits** et **obligations** des agents entendus, notamment la **protection** contre le **licenciement** et les **mesures discriminatoires** dont bénéficie la victime présumée, les témoins et le signalant,
- la **communication** des **comptes-rendus** à l'agent mis en cause **uniquement** en cas de suites administratives, disciplinaires ou pénales,
- le **processus** de l'enquête administrative interne.

Il est également recommandé de faire **signer** aux agents entendus, une **attestation de confidentialité** portant à la fois sur les entretiens et l'enquête elle-même et leurs comptes-rendus d'entretien. Cette attestation peut également être le support pour rappeler les droits de chacune des parties prenantes, notamment des garanties et protections de la victime présumée, des témoins et du signalant.

Les auditions des agents se déclinent sous la **forme d'entretiens individuels** au cours desquels les enquêteurs ne doivent pas prendre position, ni même évoquer la qualification juridique notamment de « harcèlement », ni prendre aucun engagement sur les suites procédurales, mais faire preuve d'une **écoute bienveillante, impartiale** et **neutre**, afin de recueillir des informations ou déclarations utiles pour établir de manière circonstanciée la chronologie et la matérialité des faits.

Les enquêteurs veillent à ce que les faits allégués soient toujours précis et étayés par des éléments probants ou au minimum par un faisceau de faits avérés et suffisamment importants.

Par ailleurs, **aucun texte** n'exigeant de mener l'enquête administrative de manière **contradictoire**, il est **déconseillé** d'organiser des **confrontations** entre les agents concernés et/ou les témoins²⁰, **ni** même un **débat contradictoire**. Il est précisé que la présence d'un représentant du personnel pour accompagner la victime présumée, les témoins ou l'agent mis en cause n'est pas non plus requise à ce stade (il ne s'agit pas d'une procédure disciplinaire).

La conduite des entretiens doit permettre également **d'identifier** si les faits allégués sont « **isolés** » ou s'il **existe** des **précédents** à l'égard de l'agent mis en cause. Les enquêteurs doivent faire préciser si des agents ont été témoins des incidents relatés.

Il appartient aux enquêteurs de **prendre des notes** pour l'élaboration des comptes-rendus. Pour autant, les auditions peuvent aussi faire l'objet **d'un enregistrement**, mais celui-ci requiert le consentement des agents entendus. Consentement qu'il est préférable de recueillir par écrit, sous peine que les enregistrements vocaux soient écartés comme moyen de preuve devant les juridictions civile, administrative ou prud'homale.

²⁰ CAA de Nancy, 20 décembre 2016, n° 15NC02371

- **L'établissement d'un compte-rendu des auditions**

Chaque entretien doit donner lieu à l'établissement d'un **compte-rendu** :

- **détaillé** et **daté**, rapportant les questions posées et les réponses données. Une retranscription de l'entretien en style direct à la première personne avec l'usage des guillemets, rapportant les propos prononcés par l'agent entendu, est conseillée,
- **relu**, le cas échéant **complété, modifié** et **signé** par toutes les parties présentes, afin que la retranscription ne puisse pas être contestée ultérieurement et conserve sa valeur probante,
- **complété** par **les pièces** remises par la victime présumée, le cas échéant par les témoins, le signalant ou l'agent mis en cause. Il est précisé que les enquêteurs ne peuvent demander aux agents la **production de documents** ou **d'informations personnelles**. Leur **détention** par les enquêteurs ne peut résulter que de leur **remise à l'initiative** des **agents**, auxquels il faudra demander **l'autorisation** de pouvoir en faire **usage**. Cette **autorisation** devra être **formalisée** par **écrit** et signée pour éviter toute contestation ultérieure.

IV. L'élaboration du rapport d'enquête

Au terme des auditions, de la retranscription des comptes-rendus, de la réunion des attestations fournies, les enquêteurs établissent un rapport de l'enquête administrative interne menée, auquel seront annexés tous les comptes-rendus et toutes les preuves documentaires.

Les enquêteurs veillent dans la rédaction du rapport à demeurer impartiaux et à se garder de toute appréciation de nature subjective ou vague ou fondée sur du ressenti ou encore à connotation médicale²¹.

Le **rapport d'enquête** doit a minima comporter les rubriques suivantes :

- Le **rappel de la mission** confiée aux enquêteurs, précisant notamment l'objet, la période, le lieu (département, le pôle, la section ou la cellule), le contexte professionnel et les fonctions exercées par les agents -victime présumée et agent mis en cause, témoin(s), signalant-, concernés
- La **composition de la délégation d'enquête** : les noms et qualité des enquêteurs et le cas échéant de/des agent(s) chargés de les assister,
- Les **modalités et conditions pratiques** de l'enquête précisant les auditions menées, les dates des auditions ainsi que la méthode de travail suivie par les enquêteurs,
- La **synthèse de l'enquête** administrative interne permettant, outre un rappel chronologique des faits signalés, de réaliser une synthèse des comptes-rendus anonymisés des auditions confidentielles et des éléments de preuve recueillis. Cette synthèse a vocation à faire le point sur les informations recueillies, le caractère concordant ou contradictoire des faits, afin de conforter le bien-fondé des faits allégués ou au contraire les rejeter.
- Les **conclusions de l'enquête** sur la matérialité ou non des faits allégués, accompagnées, le cas échéant, de **préconisations** (rappel à l'ordre, engagement d'une procédure disciplinaire sans émettre d'avis sur le niveau de la sanction, formation, médiation) et les **actions à conduire** quant aux suites à donner.
- Les **annexes** dont le sommaire du rapport d'enquête devra préciser le contenu.

Le rapport d'enquête doit faire l'objet d'une **relecture** par l'ensemble des enquêteurs et être **signé** par chacun d'entre eux préalablement à sa transmission à la direction, qui prendra la décision des suites éventuelles à donner.

²¹ La remise d'un certificat médical par l'agent entendu ne permet pas de considérer que ce dernier a donné son accord à la reprise des éléments dans le rapport. Seul un accord explicite signé émanant de l'agent entendu peut l'autoriser.

V. Les suites à donner à l'enquête administrative aux situations de violence, de discrimination, de harcèlement ou de souffrance au travail

• Les faits sont avérés

Si l'enquête administrative interne démontre des faits de harcèlement, l'auteur des faits litigieux doit faire l'objet de sanctions disciplinaires. L'application de la sanction doit être proportionnée à la gravité des comportements en cause et relève de l'échelle des sanctions prévues aux articles L. 533-1 à L. 533-3 du Code général de la fonction publique ou dans le règlement intérieur.

La procédure disciplinaire doit être engagée dans les **deux mois**²² pour les contractuels de droit privé²³ et dans les **trois ans** pour les fonctionnaires²⁴ et les contractuels de droit public²⁵ à l'issue de l'enquête.

A défaut, le **motif** disciplinaire sera **prescrit**. La jurisprudence a précisé que ce délai s'apprécie à compter de la connaissance exacte par l'employeur de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés à l'intéressé²⁶.

A ce titre, si une enquête a été diligentée pour des faits litigieux, ce n'est qu'à compter des résultats de l'enquête, et notamment de la remise du rapport établi à l'issue de celle-ci, que se situe le point de départ du délai de prescription²⁷.

Il est précisé que dès l'instant où l'employeur prend la décision d'engager des poursuites disciplinaires sur le fondement de l'enquête administrative, le rapport d'enquête (anonymisation ou non en fonction des circonstances motivée par l'administration) et les comptes-rendus d'auditions sont communicables à l'agent poursuivi.

²² Art L.1332-4 du Code du travail « *Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales* ».

²³ Tandis que la sanction décidée par l'employeur est prononcée au plus tôt après l'entretien et au plus tard 1 mois après.

²⁴ La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires modifiant les dispositions de l'article 19 la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (dite loi Le Pors) précitée en y insérant un délai de prescription de l'action disciplinaire : Désormais, « *aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction. En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre du fonctionnaire, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation. Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire* ».

²⁵ Article 43-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat « *Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction. En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre de l'agent, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation. Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire* ».

²⁶ Cass. Soc. 17 février 1993 n°88-45.539 ; CE 20 avril 2005 n°254909 ; Cass. Soc. 13 octobre 2015 n°14-21.926

²⁷ lorsque les faits ont été commis plus de deux mois avant la date d'engagement de la procédure disciplinaire, il revient à l'employeur de prouver qu'il n'en a eu connaissance que dans les deux mois précédant la date de convocation de l'agent à un entretien préalable à la sanction : Cass. Soc. 15 octobre 2010 n° 09-42.573.

En effet, la jurisprudence considère que l'agent doit avoir accès aux témoignages²⁸ écrits recueillis au cours de l'enquête, si les poursuites sont en tout ou parties fondées sur les faits relatés. Le défaut de communication est susceptible d'entraîner l'irrégularité de la procédure pour non-respect des droits de la défense et l'annulation de la sanction prononcée.

- **L'enquête administrative conclut à une absence de faits avérés**

A contrario, si l'enquête administrative interne démontre une absence de comportement inapproprié, le dossier est classé sans suite et aucune sanction disciplinaire ne peut être prise :

- ni à l'égard de la victime présumée qui bénéficie d'une protection, sauf si elle a dénoncé de mauvaise foi des faits de harcèlements alors qu'elle en connaissait le caractère mensonger,
- ni à l'égard à l'encontre de l'auteur présumé.

Par ailleurs, en l'absence de procédure disciplinaire :

- l'employeur informe les agents victime présumée et auteur mis en cause de la clôture de l'enquête et des conclusions auxquelles elle est parvenue,
- l'agent mis en cause ne peut demander l'accès qu'aux seules parties du rapport qui le concernent, les autres devant être occultées. De même, il ne peut avoir accès qu'au(x) seul(s) compte(s)-rendu(s) et aux seuls document(s) annexé(s) au rapport le concernant.

²⁸ CE 5 février 2020 n° 433130 : « *Lorsqu'une enquête administrative a été diligentée sur le comportement d'un agent public, y compris lorsqu'elle a été confiée à des corps d'inspection, le rapport établi à l'issue de cette enquête, ainsi que, lorsqu'ils existent, les procès-verbaux des auditions des personnes entendues sur le comportement de l'agent faisant l'objet de l'enquête font partie des pièces dont ce dernier doit recevoir communication en application de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905, sauf si la communication de ces procès-verbaux serait de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné* » . »