Hebdomadaire
thématique
statutaire
Questions-Réponses

POST-IT JURIDIQUE

Numéro
70
21 juin
2021

PROTECTION FONCTIONNELLE DE L'AGENT VICTIME D'ATTAQUES

• La collectivité doit-elle à l'agent sa protection, quelle que soit la nature de l'attaque dont-il est la victime ?

OUI. *« La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée »* (art. **11** V de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Mais elle n'est accordée que dans la mesure où une faute personnelle détachable du service ne peut être imputée à l'agent.
Cette protection s'étend également aux agents contractuels, aux collaborateurs occasionnels du service public ainsi qu'aux anciens agents, au titre des faits survenus durant la période où ils étaient en activité.

• La demande de protection fonctionnelle doit-elle revêtir une forme particulière ?

NON. La protection peut être accordée sans même qu'une demande écrite formalisée n'ait été adressée par le bénéficiaire (CE, 8 juillet 2020 n° **427002**), mais il est plus prudent de la solliciter, de façon à s'assurer de la volonté de l'agent victime de bénéficier de cette protection. L'agent victime doit établir l'origine et la matérialité des faits dont il se prévaut (CE, 24 février 1995 n° **112538**).

• La protection fonctionnelle de l'agent victime d'attaques revêt-elle toujours la même forme ?

NON. L'autorité territoriale dispose de toute liberté quant au choix des mesures à prendre pour assurer cette protection, sous le contrôle du juge et compte tenu de l'ensemble des circonstances, étant entendu que la protection fonctionnelle recouvre :

1. Une obligation de prévention, en mettant en œuvre, lorsque les attaques sont imminentes ou n'ont pas pris fin, les moyens les plus appropriés pour les éviter ou les faire cesser, au besoin par la force publique ;
2. Une obligation d'assistance, en apportant à l'agent l'aide de la collectivité dans ses actions en justice, notamment devant la juridiction pénale, par exemple en lui avançant ou en lui remboursant les honoraires d'avocat (librement choisi par lui) et l'ensemble des frais de procédure occasionnés (à moins que la collectivité ne considère que ces actions sont inappropriées) ;
3. Une obligation de réparation, pour les dommages matériels (vandalisme, destruction d'objets personnels, etc.), corporels et personnels.

L'agent qui estimerait que les mesures de protection engagées par son employeur sont insuffisantes peut former un recours devant la juridiction administrative.

• L'employeur doit-il motiver son refus d'accorder sa protection ?

OUI, ce type de décision étant de celles qui *« refusent un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir »* (art. **L211-2** du CRPA).
Passé deux mois, le silence gardé par l'employeur public vaut décision implicite de rejet (art. **L231-4** 5° du CRPA).
Une réponse inadaptée de l'employeur à une demande de protection peut être assimilée à une décision de rejet implicite (CAA Lyon, 3 avril 2001, n° **98LY00960**).

• La décision accordant la protection peut-elle être assortie d'une condition suspensive ou résolutoire ?

NON. La décision ne peut pas prévoir, par exemple, que la protection sera annulée si tel événement survient.
D'autre part, cette décision étant créatrice de droits, elle ne peut être retirée plus de quatre mois après sa signature, même si l'existence d'une faute personnelle est alors révélée ou qu'il s'avère que les faits allégués à l'appui de la demande de protection ne sont pas établis.
En revanche, elle peut, dans ces circonstances, être abrogée (CE, 14 mars 2008, n° **283943** ; CE, 1er octobre 2018, **n° 412897**) et donc ne plus produire d'effets pour l'avenir.

Contact :
juristes@cdg56.fr