

# Répondre à une demande de protection fonctionnelle

La protection fonctionnelle est une garantie statutaire offerte aux agents publics. L'abondance du contentieux généré par les réponses de l'administration nécessite un rappel des conditions de son bénéfice et de traitement des demandes des personnels.

Les employeurs publics sont tenus de protéger leurs agents de certaines mises en cause ou attaques dont ils peuvent faire l'objet dans le cadre de leurs fonctions.

## 1 Quel est l'employeur compétent ?

Il s'agit de celui de l'agent à la date des faits justifiant la demande de statuer.

En principe, le chef d'établissement est compétent pour se prononcer sur une demande de protection fonctionnelle. Le Conseil d'État a toutefois considéré que lorsque celui-ci est mis en cause par un agent, il doit se déporter en vertu du principe d'impartialité<sup>[1]</sup>. Dans un centre hospitalier, par exemple, la mise en cause du directeur par le demandeur de la protection au titre des faits pour laquelle il la sollicite implique le

déport au profit de l'agence régionale de santé.

## 2 Qui est éligible ?

La protection fonctionnelle concerne les fonctionnaires ou contractuels, ainsi que les anciens agents publics, pour des faits contemporains à l'exercice de leurs fonctions dans cette administration.

La protection fonctionnelle peut également être accordée, sur leur demande, au conjoint, au concubin, au partenaire de Pacs, aux enfants et aux ascendants directs de l'agent, dans le cadre des instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne dont ils sont eux-mêmes victimes du fait des fonctions exercées par l'agent. Ceci implique que l'étendue de la protection ne va pas au-delà de ces instances.

## 3 Pour quels faits ?

La protection concerne les agents mis en cause comme ceux qui sont victimes, dès lors que les faits ont été commis à raison de leurs fonctions.

Pour les mis en cause, la protection leur est accordée lorsqu'ils font l'objet de poursuites pénales et, selon le texte, s'ils sont placés en garde à vue ou s'ils se voient proposer une composition pénale, sous réserve que les faits ne présentent pas le caractère d'une faute personnelle détachable du service. Une telle faute est caractérisée lorsqu'elle est d'une particulière gravité et inexcusable, ce qui est le cas, à titre d'exemple, d'un détournement du matériel médical d'un Ehpad au détriment de résidents<sup>[2]</sup>.

**La protection fonctionnelle est accordée pour des faits ne présentant pas le caractère d'une faute détachable du service.**

À noter. L'agent entendu en qualité de témoin assisté est également concerné par la protection.

S'agissant des victimes, les hypothèses ouvrant droit à la protection, sous réserve qu'aucune faute personnelle ne puisse être imputée à l'agent, sont les suivantes : atteintes volontaires à l'intégrité, violences, agissements constitutifs de harcèlement, menaces, injures, diffamations ou encore outrages. Encore lui faut-il démontrer la réalité des faits

allégués, sans quoi la demande doit être rejetée<sup>[3]</sup>.

## 4 Comment répondre ?

À réception d'une demande de protection fonctionnelle, l'employeur dispose de deux mois pour réagir, sans quoi se forme une décision implicite de rejet susceptible de recours et annulable compte tenu de l'exigence de motivation. La décision de rejet doit être expresse, écrite et énoncer les considérations de droit sur lesquelles elle repose.

Un soin particulier à cette motivation doit être apporté pour éviter, en cas de contrôle du juge, l'annulation de la décision qui impliquera un réexamen de la demande et un nouveau contentieux au fond.

Le refus de protection fonctionnelle étant une décision susceptible de recours, l'employeur doit veiller à préciser dans sa réponse les voies et délais de recours.

Estelle Hubert-Hugoud,  
avocate, Seban et associés

[1] CE 29 juin 2020, n° 423996, Ledoux

[2] TA Dijon, 27 oct. 2022, n° 2102286

[3] Voir, pour un rejet en l'absence de démonstration du harcèlement allégué, TA Paris, 14 juin 2022, n° 1919468/5-1

### ALLER PLUS LOIN

- Articles L. 134-1, L. 134-4, L. 134-5 et L. 134-7 du Code général de la fonction publique
- Articles L. 211-2, 6° et L. 211-5 du Code des relations entre le public et l'administration
- Articles R. 421-5 du Code de justice administrative

## D'autres mesures de protection

La prise en charge des frais d'avocat est la principale mesure de protection, sauf à ce qu'elle ne soit plus utile, par exemple au titre d'une diffamation qui serait prescrite. L'agent est alors libre de choisir son avocat et l'établissement va prendre en charge les frais de la procédure<sup>[1]</sup>. Dans la mesure où il est parfois difficile d'exclure la faute personnelle de l'agent dans l'immédiat, il est conseillé d'octroyer la protection par instance (d'abord en première instance, puis éventuellement en appel, etc.). Par ailleurs, il appartient à l'employeur de prendre toute autre mesure adaptée aux circonstances de l'espèce, telle qu'un soutien moral ou une action de communication visant à assurer publiquement la défense de la personne attaquée<sup>[2]</sup>, ou encore l'indemnisation des préjudices subis par l'agent protégé. L'administration est libre de déterminer les mesures utiles, sous le contrôle du juge qui s'assurera de ce qu'elles étaient suffisantes.

[1] Dans les conditions du décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017

[2] CE 24 juillet 2019, n° 430253