



---

## Décision du Défenseur des droits MLD-2014-065

---

### RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

#### Observations formulées dans le cadre d'une demande d'avis adressée par la juridiction administrative

**Domaine de compétence de l'Institution :** Lutte contre les discriminations

**Thèmes de la décision :**

- domaine de discrimination : Emploi public
- sous-domaine : Harcèlement moral
- critère de discrimination : Origine

**Synthèse :**

Le Défenseur des droits a été saisi par le tribunal administratif de A d'une demande d'avis relative aux requêtes introduites par deux agents de la commune de Z, qui dénoncent des faits de harcèlement moral discriminatoire en lien avec leur origine. Le supérieur hiérarchique des agents auraient tenus des propos à caractère racistes à leur encontre. Si ces faits ne sont pas contestés, il n'en demeure pas moins que des propos injurieux ou racistes ne sont pas caractéristiques, en eux-mêmes, de discrimination. De plus, l'origine des faits tient à des difficultés d'ordre personnel, indépendantes de toute considération avec l'origine des intéressés. Le Défenseur des droits estime que les requêtes qui lui ont été adressées ne contiennent pas d'éléments suffisants pour justifier la mise en œuvre du principe de l'aménagement de la charge de la preuve et établir le caractère discriminatoire des faits allégués.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**LE DÉFENSEUR  
DES DROITS**



Paris, le 27 juin 2014

---

## Décision du Défenseur des droits n° MLD-2014-65

---

**Le 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 loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Saisi par le tribunal administratif d'une demande d'avis relative aux requêtes introduites par MM. X et Y, cuisiniers au sein de l'EPHAD B, qui se plaignent de faits de harcèlement moral discriminatoire en raison de leur origine,

Décide de présenter les observations suivantes.

Le Secrétaire général

Richard SENGHOR

**Observations devant le Tribunal administratif en application des dispositions de l'article 33 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits**

Par courriers des 9 et 12 septembre 2013, le Défenseur des droits a été saisi par le Tribunal administratif d'une demande d'avis relative aux requêtes de MM. X et Y, respectivement enregistrées au greffe sous les n° \*\*\* et \*\*\* (**Pièces n° 1 et 2**).

MM. X et Y sollicitent l'annulation de la décision en date du 11 juin 2013 par laquelle le Centre d'action sociale de la commune Z (Comité d'action sociale) leur a refusé la réparation du préjudice moral subi dans le cadre de leurs fonctions, suite à des faits de harcèlement moral de la part de leur supérieur hiérarchique.

**RAPPEL DES FAITS**

M. X est agent social de deuxième classe. Du 1<sup>er</sup> décembre 2002 au 3 décembre 2010, il était affecté en qualité de cuisinier à l'EPHAD B.

M. Y est adjoint technique de 1<sup>ère</sup> classe, affecté, depuis le 1<sup>er</sup> août 2002, en qualité de cuisinier, à l'EPHAD B.

MM. X et Y dénoncent la dégradation de leurs conditions de travail à compter de la nomination d'un nouveau chef de cuisine, M. A, le 1<sup>er</sup> août 2008.

Les réclamants soutiennent qu'ils faisaient quotidiennement l'objet d'injures à caractère racial de la part de M. A. Ce dernier aurait imité l'accent africain pour provoquer MM. X et Y. D'ailleurs, les intéressés ont déposé une main courante, le 28 novembre 2010, pour dénoncer les propos tenus par leur supérieur.

Ces faits, ainsi que les conditions de travail oppressantes, sont confirmés par d'autres agents du même service.

Le 8 mars 2010, M. Y a été victime d'un accident du travail, qu'il impute directement à la pression qu'il subissait dans son travail.

De même, M. X indique qu'il a été affecté dans un autre établissement, à compter du 6 décembre 2010.

Les réclamants ont saisi le Comité de prévention du harcèlement et des discriminations (CPHD), organe interne mis en place par la commune, qui s'est réuni le 8 novembre 2011. Le Comité relève un changement de méthode de travail suite à la nomination d'un nouveau chef de service, constatant ainsi « *le malaise installé par les réformes que le chef de cuisine avait dû instaurer pour rétablir un fonctionnement normal et performant de son service* », tout en notant que M. A n'avait pas « *une véritable intention de nuire* ».

MM. X et Y ont demandé le bénéfice de la protection fonctionnelle auprès du Comité d'action sociale, qui leur a été refusé par une décision du 1<sup>er</sup> mars 2012. Ils ont alors contesté cette décision devant le Tribunal administratif qui a rejeté leur requête par un jugement du 12 septembre 2013, au motif que les éléments du dossier étaient insuffisants pour laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral à leur encontre.

Enfin, MM. X et Y ont présenté un recours indemnitaire préalable, le 8 avril 2013, auprès de la direction du Comité d'action sociale. Par courrier du 11 juin 2013, le Comité d'action sociale a contesté les faits de harcèlement et de discrimination, refusant d'indemniser les réclamants pour le préjudice moral qu'ils auraient subi. En effet, le Comité d'action sociale considère que les réclamants n'apportent pas d'éléments suffisants pour caractériser un éventuel excès de pouvoir de la part de M. A.

MM. X et Y entendent contester la position adoptée par le Comité d'action sociale devant le juge administratif et faire établir, ainsi, l'existence d'une discrimination à leur encontre. Le 9 août 2013, ils ont présenté un recours devant le Tribunal administratif tendant à l'annulation du courrier du 11 juin 2013.

A ce titre, le Tribunal administratif sollicite l'avis du Défenseur des droits.

## **DISCUSSION**

Aux termes des dispositions de l'article 4 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits « *est chargé (...) de lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France* ».

Aux termes des dispositions de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, « *aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de (...) leurs opinions (...) religieuses, de leur origine (...)* ».

Selon les dispositions de l'article 6 *quinquiès* de cette même loi, « *aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

Le harcèlement moral constitue une discrimination s'il est fondé sur un critère prohibé par la loi, tels que la religion ou l'origine.

L'article 1<sup>er</sup> de 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 dispose ainsi 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 (...)* ».

Depuis l'arrêt du Conseil d'Etat du 30 octobre 2009 (n° 298348), les agents publics s'estimant victimes d'une discrimination bénéficient d'un allègement de la charge de la preuve. S'il leur appartient de présenter les éléments permettant d'en présumer l'existence, il incombe au mis en cause de produire les informations permettant d'établir que les faits contestés sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Ce dispositif d'aménagement de la charge de la preuve a été étendu aux faits de harcèlement moral (CE., 11 juillet 2011, n° 321225).

### *Sur l'absence de harcèlement moral discriminatoire*

M. A a modifié les règles de fonctionnement au sein du service, par des méthodes « rugueuses », remettant en cause certains avantages acquis par les requérants, de manière officieuse, tels que le repos hebdomadaire du mercredi pour M. X ou le cumul des deux mois de congé en début d'année pour M. Y.

Ce changement a eu pour conséquence de faire naître un climat tendu au sein du service et des relations conflictuelles entre les requérants et M. A.

Toutefois, la réorganisation imposée par M. A n'a pas dépassé les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

Dans ce contexte conflictuel, les requérants allèguent qu'ils auraient fait l'objet d'injures à caractère racial, qui sont d'ailleurs attestés par des témoignages d'autres agents du même service.

Cependant, des témoignages contradictoires, d'autres agents du service, sont également produits par le Comité d'action sociale. Aussi, la production de témoignages, par ailleurs concomitants, mais non concordants, ne permet pas d'établir l'existence des propos injurieux.

De surcroît, à les supposer établis, les injures, même à caractère racial, sont insuffisantes pour caractériser un harcèlement moral fondé sur la religion ou l'origine, surtout qu'aucune atteinte aux droits des requérants n'a été constaté.

En effet, le changement d'affectation de M. X, à compter du 6 décembre 2010, fait suite à une série d'incidents au cours desquels l'intéressé a agressé verbalement un chauffeur-livreur (12 janvier 2010), ainsi que menacé, verbalement et physiquement, M. A (3 décembre 2010).

Cette mesure, d'ordre disciplinaire, est justifiée de manière objective et ne saurait être interprétée comme une mesure discriminatoire.

Au surplus, le comportement de M. A ne peut pas être considéré comme la cause des problèmes de santé de M. Y puisque ceux-ci sont apparus bien avant l'arrivée de M. A au sein du service.

Dès lors, si l'existence de relations conflictuelles entre M. A et les requérants n'est pas contestée, les faits dénoncés sont toutefois insuffisants, en l'état du dossier, pour permettre de caractériser un harcèlement moral discriminatoire au sens de la loi.

En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :

- Estime que les éléments de la requête ne permettent pas de faire présumer l'existence d'une discrimination en raison de l'origine à l'encontre de MM. X et Y de nature à mettre en œuvre le principe de l'aménagement de la charge de la preuve ;
- Décide de présenter ses observations devant le Tribunal administratif et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.