
Décision du Défenseur des droits n°MLD/2012-05

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 la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée sur les droits et obligations des fonctionnaires ;

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°85-697 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;

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

Saisi, par M. X, d'une réclamation relative aux faits de harcèlement moral qu'il estime avoir subis dans le cadre de son activité professionnelle à la mairie et au défaut d'aménagement de son poste de travail,
Décide :

- de recommander au maire de la commune d'indemniser M. X des préjudices subis en lui allouant une somme permettant leur réparation intégrale ;

- qu'il sera tenu informé des mesures prises conformément à ses recommandations, dans un délai de quatre mois.

Le Secrétaire général

Richard Senghor

**Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011
relative au Défenseur des droits**

1. La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) a été saisie, le 3 juillet 2007, par M. Marc X, d'une réclamation relative aux faits de harcèlement moral qu'il estime avoir subis dans le cadre de son activité professionnelle à la mairie et au défaut d'aménagement de son poste de travail (Pièce n°1).
2. Il estime que ces faits, imputables au maire de la commune, M. Y, sont fondés sur son activité syndicale ainsi que son handicap et revêtent un caractère discriminatoire.
3. Depuis le 1^{er} mai 2011, conformément à l'article 44 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, « *les procédures ouvertes par (...) la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (...) se poursuivent devant le Défenseur des droits. A cette fin, les actes valablement accomplis par (...) la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité sont réputés avoir été valablement accomplis par le Défenseur des droits* ».
4. Le réclamant a pris ses fonctions à la mairie en septembre 1983, dans le cadre d'un détachement, en tant que conducteur de transports en commun.
5. Agent de maîtrise qualifié de la filière technique, M. X a été nommé, le 13 novembre 2000, au grade d'agent de maîtrise principal, en qualité de gardien de stade. Dans ce cadre, un logement de fonction lui a été concédé par nécessité absolue de service le 1^{er} avril 2001.
6. Assurant rapidement des fonctions d'encadrement d'une équipe de gardiens, ainsi que la gestion du matériel et des fournitures, M. X a été promu, en septembre 2003, à l'échelon supérieur de son grade, puis nommé responsable du service des sports.
7. Lors de la création d'un service commun « jeunesse et sports », M. X a été nommé, en août 2004, responsable technique des sports et placé sous la direction d'un éducateur sportif.
8. Le 14 octobre 2005, M. X s'est vu accorder par la COTOREP (MDPH) la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, un taux d'incapacité de 50 % et la carte « station debout pénible ». Il n'a toutefois pas jugé opportun d'en informer son employeur.
9. Après une nouvelle réorganisation du service et le recrutement d'un directeur attaché à la filière sportive, il a été notifié à M. X, par courrier du 26 août 2005, qu'il n'occuperait plus la responsabilité technique et administrative du service des sports.
10. Le réclamant a donc repris ses seules fonctions de gardien de stade, conservant toutefois dans les faits certaines des tâches administratives qui lui étaient dévolues antérieurement.
11. En octobre de la même année, le réclamant a créé une section syndicale et a été nommé secrétaire de cette section.
12. Par courrier du 2 janvier 2006, M. X a saisi le maire d'une demande visant à échanger le stade dont il s'occupait ainsi que le logement dont il bénéficiait avec ceux d'un autre gardien.
13. En réponse, le maire a informé le réclamant, par courrier du 5 janvier suivant, de sa décision de mettre fin à ses fonctions de gardien et à la concession du logement dont il bénéficiait.
14. Le réclamant a alors saisi le tribunal administratif de cette décision, laquelle a été annulée par un jugement en date du 15 juin 2010, au motif que « *cette décision, qui a entraîné l'obligation pour l'intéressé de quitter le logement de fonction qu'il occupait, constitue une mutation comportant une modification de la situation de l'intéressé au sens de l'article 52 précité de la loi du 26 janvier 1984, et devait, par suite, être prise après l'avis de la commission administrative paritaire du corps de l'intéressé ; qu'il est constant que la*

décision litigieuse n'a pas été précédée d'une telle consultation ; que, dès lors, elle est entachée d'irrégularité ».

15. Par courrier du 15 février 2006, le maire a avisé le réclamant qu'à la suite d'une réorganisation du service des sports, il serait finalement nommé responsable de la voirie.

16. Simultanément, par courrier du 29 mars 2006, le maire a confirmé à l'intéressé sa décision de limiter son avancement à l'ancienneté.

17. Dans le cadre de l'évaluation au titre de l'année 2006, les appréciations portées sur la valeur du travail de M. X se sont notablement dégradées et sa note administrative a été baissée par le maire, décision maintenue malgré l'avis contraire de la commission administrative paritaire (CAP).

18. Par courrier en date du 29 mars 2006, M. X a appelé l'attention du maire sur son statut de travailleur handicapé, et sur le fait que la station debout ne lui était pas recommandée.

19. Par courrier du 8 mars 2007, c'est-à-dire un an après, il a été informé de son affectation au poste de responsable de cimetières.

20. Dans le cadre de ces nouvelles fonctions, celui-ci a fait l'objet d'une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions prononcée le 13 août 2007.

21. Le 20 juin 2007, le réclamant a saisi le parquet du Tribunal de grande instance d'une plainte pour harcèlement moral et discrimination à l'encontre de M. Y, maire, Mme A, directrice générale des services, et M. B, responsable du service technique de la mairie. Cette plainte a été classée par le parquet.

22. Dans le même temps, M. X a également saisi la Halde.

23. Le 2 octobre 2008, le réclamant a fait valoir ses droits à la retraite et a été radié des effectifs à compter du 16 février 2009.

24. Après avoir obtenu l'autorisation d'instruire le dossier par courrier en date du 9 juillet 2009, la haute autorité a diligencé une instruction auprès de la mairie mise en cause le 29 juillet suivant.

25. Par courrier du 28 août 2009, le maire a transmis à la Halde le dossier administratif de M. X.

26. Une notification de charges lui a été adressée, à laquelle il a été répondu par courrier en date du 26 juillet 2010 (Pièce n°2).

27. S'agissant des faits de harcèlement moral, l'article 6 *quinquiès* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires prohibe le harcèlement moral.

28. Le Conseil d'Etat a, par un arrêt du 24 novembre 2006, caractérisé une situation de harcèlement moral (antérieure à l'introduction de l'article 6 *quinquiès*) par des agissements répétés reprochés au salarié (multiplications des instructions par voie écrite, consignes tatillonnes, mise en cause de la compétence de l'agent, etc.), une dégradation des conditions de travail (dégradation des relations avec la hiérarchie, confinement dans des tâches inférieures à son niveau de qualification, isolement renforcé par des mesures vexatoires, etc.) et, finalement, une atteinte à l'intégrité de la victime traduite par une altération de sa santé. Le Conseil d'Etat a également estimé que, si par la mauvaise volonté qu'elle met dans l'accomplissement de ses tâches, la victime « *a largement contribué, par son attitude, à la dégradation des conditions de travail dont elle se plaint (...), cette situation n'est pas de nature à retirer leur caractère fautif aux agissements rappelés précédemment de sa hiérarchie* » (CE., Mme A., 24 novembre 2006).

29. Selon les termes de l'article 1^{er} 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, la discrimination inclut tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés, dont l'âge, « *subis par une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

30. En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que M. X a connu une dégradation de ses conditions de travail en quelques années, caractérisée par de nombreux changements de postes et la perte des responsabilités d'encadrement qu'il exerçait.

31. En l'espace de quatre ans, le réclamant qui a été nommé responsable du service des sports en 2003, s'est vu retirer ce poste en 2004, année où il a été nommé responsable technique des sports et placé sous la direction d'un éducateur sportif. L'année suivante (2005), M. X est redevenu gardien de stade, poste qu'il occupait initialement en 2000, et qui de surcroît lui a été retiré en 2006. Nommé alors responsable de la voirie, il perd cette fonction dès l'année suivante (2007), le maire le nommant responsable du cimetière.

32. Dans les observations adressées à la Halde le 26 juillet 2010, le mis en cause fait valoir que ces quatre changements d'affectation n'ont aucun lien entre eux et sont justifiés soit par les demandes de l'intéressé, soit par la réorganisation du service.

33. Toutefois, ces mesures s'accompagnent d'une perte de responsabilités, notamment d'encadrement, et conduisent à un confinement dans des tâches inférieures au niveau de qualification acquis par M. X.

34. Une attestation fournie par M. C, ancien directeur jeunesse et sports de la commune du 1^{er} septembre 2005 au 31 août 2006, indique l'étendue des responsabilités exercées initialement par le réclamant : « *M. X étant chargé des sports avant mon arrivée s'est donc tout simplement mis à ma disposition. Le poste de travail qu'il exerçait était diversifié et comprenait tant le suivi du personnel (six gardiens), l'entretien et la sécurité des trois équipements municipaux ainsi que des différents terrains sportifs extérieurs. Il établissait en tant que régisseur les budgets, les dépenses et recettes. Il avait également un rôle d'organisateur lors d'évènements tant sportifs que culturels. Il était l'interlocuteur principal des associations de la ville et également en relation avec l'éducation nationale* » (Pièce n°12).

35. Si en tant que responsable de la voirie, M. X encadrait une équipe de quatre personnes, la fiche de poste de responsable de cimetière, « chargé de missions techniques et administratives », n'indique aucune responsabilité de cet ordre et révèle au contraire une réelle diminution de ses responsabilités (Pièce n°3). A cet égard, le rappel, par le maire de la commune, des compétences de M. X par courrier en date du 25 avril 2007 (Pièce n°4) est explicite : « *votre fiche de poste recense plus de missions techniques qu'administratives. (...) En conséquence, vous restez bien sous l'autorité administrative de M. B, responsable des services techniques* ».

36. Parallèlement, les conditions de travail de M. X se sont sensiblement dégradées. Après avoir perdu, à compter du 30 avril 2006, la jouissance du logement de fonction mis à sa disposition par nécessité absolue de service, décision annulée par le tribunal administratif (décision précitée), le réclamant a été affecté sur un lieu de travail (le cimetière) qui, selon le rapport de l'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) en date du 6 juillet 2007, était dépourvu de « *toilettes à proximité, ce qui n'est pas légal* », et sans que lui ait été fourni les équipements de protection individuelle indispensables à l'exercice de ses fonctions (Pièce n°5). Cette dernière affectation et les conditions dans lesquelles elle est intervenue paraissent de nature à établir à la fois le caractère vexatoire de la mesure prise à l'encontre de M. X et son isolement.

37. Il convient également de relever que les appréciations portées sur la valeur du travail de M. X se sont notablement dégradées et que sa note administrative a été substantiellement baissée par le maire de la commune (passant de 19 à 12), décision maintenue malgré l'avis contraire de la CAP.

38. Alors que M. X bénéficiait jusque-là d'évaluations très favorables (« *très bon collaborateur et technicien* » en 2003 et 2004, « *très bonne connaissance de son cadre d'emploi, très bon gestionnaire* » en 2005), en 2006 les appréciations soulignent la « *présence très insuffisante pour pouvoir apprécier des critères de valeur professionnelle* » et « *une baisse de motivation et d'activité constatées dans votre manière de servir et d'effectuer votre travail au quotidien quand vous êtes présent* ».

39. Saisie par le réclamant d'une demande de révision de la notation, la CAP a rendu un avis favorable à la révision de la notation « *considérant les observations écrites formulées par l'intéressé (...) (-7 points par rapport à l'année 2005) et l'absence de justification de cette baisse par l'autorité territoriale* ». Le maire a néanmoins maintenu la note et les observations.

40. Lors de l'évaluation au titre des années 2007 et 2008, ces appréciations et la note ont été confirmées.

41. Dans le courrier précité adressé à la Halde, le mis en cause fait valoir que cette baisse de la notation était justifiée par le travail de M. X.

42. Dans le cadre des nouvelles fonctions dévolues à M. X, celui-ci a fait l'objet d'une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions (pour une durée de trois jours) prononcée le 13 août 2007 pour « *manque de conscience professionnelle dans l'exécution des tâches* » (Pièce n°13).

43. Or, parmi les éléments du dossier figurait le fait qu'il ait « *refusé systématiquement le matériel proposé arguant des prétextes plus fallacieux les uns que les autres* », alors que le réclamant refusait d'utiliser un matériel qu'il estimait incompatible avec les restrictions de port de charges lourdes dont il bénéficiait.

44. En définitive, comme tend à l'établir l'attestation précitée de M. C, « *il s'est avéré que M. X avant mon arrivée exerçait pleinement le rôle de coordinateur des sports et que l'ensemble des acteurs que j'ai eu à côtoyer était très satisfait de son travail, sauf M. le Maire qui voulait absolument le 'casser' pour des raisons qui m'étaient inconnues. (...) je comprends tout à fait que M. X dise qu'il est victime d'harcèlement et suis prêt à en témoigner le cas échéant* ».

45. Sur le caractère discriminatoire des faits allégués, l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 précitée énonce qu' « *aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions (...) syndicales (...)* ».

46. En vertu de l'article 8 du même texte, « *le droit syndical est garanti aux fonctionnaires* ».

47. Afin de faciliter l'exercice de ce droit, le décret n°85-697 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale prévoit des possibilités d'autorisations spéciales d'absence et de décharges d'activités de service au bénéfice des fonctionnaires investis d'un mandat syndical.

48. En vertu de l'article 12 de ce décret, « *des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus quel que soit le niveau de cet organisme dans la structure du syndicat* ».

49. De la même manière, « *sur simple présentation de leur convocation à ces organismes, les représentants syndicaux appelés à siéger aux commissions administratives paritaires ou aux organismes statutaires créés en application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 se voient accorder une autorisation d'absence* ».

50. L'administration se trouve ainsi dans l'obligation de délivrer l'autorisation demandée lorsque l'agent remplit les conditions limitatives fixées par le décret du 3 avril 1985. Le Conseil d'Etat a ainsi estimé « *qu'il ne saurait être fait grief à un fonctionnaire de distraire une partie de son temps de service pour exercer des activités syndicales dès lors que lui a été accordée une dispense de ce chef ; que si, en raison même de l'octroi d'une autorisation spéciale d'absence ou de dispense de l'activité de service, il peut être légalement fait mention de l'existence du mandat syndical ayant motivé l'intervention de telles mesures, le respect dû tant à la liberté d'opinion des fonctionnaires qu'à la liberté syndicale implique qu'une mention de ce type ne puisse s'accompagner d'une quelconque appréciation portée par l'autorité administrative sur la manière dont l'intéressé exerce ses activités syndicales* » (CE, 27 septembre 2000, Rocca).

51. En l'espèce, si le premier changement d'affectation de M. X, qui date de 2004, ne paraît pas se rattacher à un critère de discrimination prohibé, il ressort clairement de l'enquête qu'à partir de 2005, l'engagement syndical du réclamant, qui a créé une section syndicale et a été nommé secrétaire de cette section, lui a été reproché, à mesure que sa situation professionnelle s'est dégradée.

52. Il apparaît qu'immédiatement après la création de la section syndicale, les appréciations portées sur le travail de M. X vont se dégrader, les différentes fiches d'évaluation faisant état d'une « *présence très insuffisante* » ne permettant pas d'apprécier la valeur professionnelle du réclamant. Or, toutes les absences pour motif syndical bénéficiant nécessairement des autorisations nécessaires délivrées par la hiérarchie de M. X, les reproches fondés sur ces absences n'apparaissent pas justifiés.

53. Dans le même temps, le maire de la commune s'est attaché non seulement à refuser certaines autorisations d'absence de M. X, mais aussi à contester la décharge de service dont il bénéficiait.

54. Par courrier du 22 août 2006, M. Y indique ainsi : « *le centre départemental de gestion m'informe que le syndicat vous a désigné pour bénéficier d'une décharge de service de 35 heures mensuelles, au titre de l'article 17 du décret 85-397 du 3 avril 1985. Compte tenu des piètres résultats de l'équipe que vous dirigez, et de l'état de saleté de certains quartiers de la ville, il m'est apparu incompatible d'accepter votre désignation. Un responsable ne peut s'absenter 35 heures par mois, sans conséquence grave pour son service* » (Pièce n°6).

55. Saisie de cette décision, la CAP a rendu un avis défavorable, au motif que « *l'autorité territoriale ne peut s'opposer, de façon systématique, à l'exercice du droit syndical* » (décision du 13 octobre 2006 ; Pièce n°7).

56. S'agissant du défaut d'aménagement du poste de travail, l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires pose un principe général de non discrimination, directe ou indirecte, à l'égard des fonctionnaires et des agents non titulaires en raison, notamment, de leur handicap.

57. En vertu de ce principe, et par transposition de la directive 2000-78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, l'article 6 sexies de cette même loi dispose : « *Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs visés à l'article 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur* ».

58. Aux termes des dispositions de l'article 27 III de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 « *les fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 [devenu l'article L. 5212-13] du code du travail bénéficient des aménagements prévus à l'article 6 sexies du titre Ier du statut général des fonctionnaires* ».

59. En l'espèce, par décision du 14 octobre 2005, la COTOREP (devenue MDPH) a reconnu à M. X la qualité de travailleur handicapé ainsi qu'un taux d'incapacité de 50 % (Pièce n°8).

60. Le 29 mars 2006, M. X a appelé l'attention du maire sur son statut de travailleur handicapé, et sur le fait que la station debout ne lui était pas recommandée.

61. Contrairement à ce que soutient le mis en cause dans le courrier qu'il a adressé à la Halde le 26 juillet 2010, il lui appartenait de solliciter l'avis du médecin de prévention afin de prendre toutes les mesures appropriées en fonction de la situation de M. X. Cette demande n'a pas été faite.

62. De surcroît, ce n'est qu'au terme d'un délai d'un an, pendant lequel aucune mesure n'a été prise, que le maire de la commune a décidé de muter M. X sur un poste « *qui devrait être plus compatible avec votre état de santé* » (courrier en date du 8 mars 2007 informant à M. X de cette décision – Pièce n°9).

63. Le 16 avril 2007, M. X a été déclaré apte à ce poste (de responsable de cimetières), mais le médecin a estimé nécessaire d' « *éviter le port de charges lourdes et les travaux pénibles manuellement* » (Pièce n°10).

64. Or, l'affectation du réclamant sur ce poste a soulevé un certain nombre de difficultés eu égard à son handicap.

65. En premier lieu, il a pu être relevé précédemment, le cimetière où a été affecté le réclamant, était, contrairement à la réglementation en vigueur, dépourvu de toilettes, les plus proches étant situées à 800 m. Dans son courrier adressé à la haute autorité le 26 juillet 2010, la commune fait valoir que ces toilettes ont été construites 8 mois plus tard, et qu'elle « *ne pouvait imaginer que cette absence de toilettes, en toute proximité de son lieu d'exercice professionnel, pouvait constituer une gêne particulière pour son agent, tant que celui-ci n'en avait pas formulé expressément le besoin* ».

66. En deuxième lieu, s'agissant du poste lui-même, il apparaît que si la fiche de poste comporte des missions administratives, les missions techniques dévolues à M. X étaient, selon les termes du courrier précité que lui a adressé le maire le 25 avril 2007, les plus nombreuses.

67. Ces missions consistaient à réaliser des travaux d'entretien des allées, du parking et des tombes, mais aussi des parterres de fleurs, arbustes haies et arbres.

68. En cas de doutes de la mairie sur les mesures à adopter au regard du handicap de M. X, il appartenait au maire de la commune de solliciter l'avis du médecin de prévention afin de prendre toute les mesures appropriées en fonction de la situation de l'intéressé.

69. Ainsi, alors qu'un avis médical aurait permis, le cas échéant de procéder à un aménagement de poste, ou, à défaut, à une affectation sur un poste adapté à son handicap, dans un courrier adressé au réclamant, le maire de la commune s'est borné à constater : « *J'ai pris note que vous avez de sérieux problèmes – au niveau du dos – au niveau des membres supérieurs – au niveau des membres inférieurs. Et je ne peux que vous encourager à faire valoir vos droits à l'invalidité ou à la longue maladie* » (courrier du 16 mars 2007, Pièce n° 11).

70. De surcroît, le réclamant a fait l'objet, le 11 juin 2007, d'un rapport du responsable des services techniques au motif qu'il refusait d'utiliser le modèle de tondeuse tractée mis à sa disposition, qu'il jugeait incompatible avec son affection.

71. Sur le fondement de ce rapport, M. X a fait l'objet d'une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire des fonctions pour « *manque de conscience professionnelle dans l'exécution des tâches* » prononcée par arrêté en date du 28 septembre 2007 (Pièce n° 13 précitée) .

72. Or, il convient de souligner que le rapport précité de l'ACMO, en date du 6 juillet 2007, a relevé que le médecin du travail a constaté à cet égard : « *- tondeuse tractée inadaptée à son état de santé. (...) Les personnes présentes ACMO et DRH ont pu constater qu'il serait possible d'utiliser l'autoportée en complément d'un roto fil ce qui réglerait les problèmes tant en matière de sécurité qu'en matière d'attente de la médecine professionnelle. Il y a risque, si aucune mesure n'est prise, de favoriser une situation propice aux arrêts de travail de cet agent qui pourra entraîner des frais supplémentaires pour la commune* ».

73. Au vu de l'ensemble de ces éléments, le Défenseur des droits considère que :

- les faits de harcèlement moral dont a été l'objet M. X sont constitutifs d'une discrimination fondée sur ses opinions syndicales prohibée par les articles 6 et 6 *quinquièmes* de la loi du 13 juillet 1983 ;
- le refus de l'employeur de prendre les mesures appropriées pour permettre au réclamant d'exercer un emploi correspondant à ses qualifications et compatible avec son handicap, est constitutif d'une discrimination au sens des articles 6 et 6 *sexies* de la loi du 13 juillet 1983..

74. En conséquence, le Défenseur des droits recommande au maire de la commune d'indemniser M. X des préjudices subis en lui allouant une somme permettant leur réparation intégrale, après que ce dernier ait formulé une demande d'indemnisation préalable.