

Paris, le 23 avril 2019

---

## Décision du Défenseur des droits n°2019-085

---

### **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 directive n°2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant 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 ;

Saisi par Monsieur X, aide-soignant, qui se plaint de faire l'objet de discrimination en raison de propos et de comportements à connotation raciste émanant de collègues et de l'absence de mesures de prévention et de protection de la part de son employeur, le centre hospitalier régional universitaire de Z (CHRU),

Décide, en vue de régler la situation exposée ci-après, de recommander au CHRU de Z :

- d'accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle à M. X et de procéder à la réparation du préjudice résultant des faits de harcèlement discriminatoire dont le réclamant a été victime ;

- de mettre en place les mesures, y compris avec l'intervention d'un tiers, visant à accompagner le réclamant dans une démarche constructive pour l'aider à surmonter les difficultés ressenties ;

Au-delà de la situation de Monsieur X, le Défenseur des droits estime nécessaire eu égard à la nécessité de combattre avec la plus grande fermeté le harcèlement discriminatoire, d'adresser des recommandations générales au CHRU de Z visant à mettre en place :

- une formation de l'ensemble du personnel dédiée à la prévention et à la lutte contre le harcèlement discriminatoire ;

- une formation spécifique à destination des agents des services de ressources humaines portant sur l'obligation de prévention et de protection des agents en matière de harcèlement discriminatoire qui rappelle la portée du droit à la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 susvisée ;

- une procédure de recueil et de traitement des signalements portant sur des faits de harcèlement discriminatoire qui doit s'appuyer sur l'obligation de procéder à une enquête interne.

Cette décision sera communiquée à l'Agence Régionale de Santé.

Le Défenseur des droits demande à être tenu informé des mesures prises conformément à sa recommandation dans un délai de quatre mois à compter de sa notification.

Jacques TOUBON

---

## Recommandations en application de l'article 25 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011

---

Le Défenseur des droits a été saisi par M. X, qui exerce en tant qu'aide-soignant au sein du centre hospitalier régional universitaire de Z (ci-après le CHRU). M. X se plaint de discrimination fondée sur son origine en raison de propos et de comportements à connotation raciste dont il a fait l'objet de la part de collègues. L'intéressé soutient que son employeur n'a pas pris les mesures appropriées pour faire cesser ces faits et protéger sa sécurité et sa santé.

M. X soutient également que son employeur a pris des mesures défavorables qui ont compromis le déroulement de sa carrière. Il évoque notamment les obstacles à son détachement pour intégrer l'administration des douanes et son affectation sur un poste de brancardier qu'il considère comme une rétrogradation au regard de son grade d'aide-soignant.

L'intéressé est soutenu par deux associations, le Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les peuples (MRAP) et SOS-Fonctionnaires.

### **Faits et procédure**

Monsieur X a été recruté en 2003 en tant qu'agent des services hospitaliers. Après avoir obtenu le diplôme d'État d'aide-soignant, il a été titularisé comme aide-soignant en 2008.

M. X indique que, depuis plusieurs années, il fait l'objet d'insultes à caractère raciste et de comportement humiliants et violents qui ont dégradé ses conditions de travail et son état de santé.

L'intéressé produit plusieurs signalements auprès de son employeur et soutient que ceux-ci n'ont donné lieu à aucune suite. Les auteurs n'auraient jamais été sanctionnés et ses dénonciations se seraient pratiquement toujours soldées par des changements d'affectation pour lui.

M. X précise avoir également saisi l'autorité judiciaire lorsqu'il a été agressé par des collègues mais ses plaintes n'ont pas prospéré.

Ainsi, la plainte avec constitution de partie civile déposée le 20 juillet 2013 à l'encontre d'un collègue, M. Y pour menace de mort avec arme et insultes racistes a fait l'objet d'une ordonnance de non-lieu, le 5 décembre 2018. La procédure en appel devant la chambre de l'instruction est en cours.

De même, la plainte déposée le 5 novembre 2015 à l'encontre d'un autre collègue, M. W, de faits de violence avec arme a été classée sans suite, le 13 octobre 2017.

Plusieurs faits sont évoqués par M. X pour illustrer son environnement de travail qu'il considère humiliant et hostile.

Courant octobre 2015, M. X constate qu'un photomontage a été placé sur l'ordinateur de son service. Réalisé à partir de l'une de ses photos, on peut voir y voir un prêtre portant un masque de *Dark Vador* qui s'adresse à autre prêtre qui porte le visage de M. X et qui lui dit « *Je suis ton père* ». L'intéressé explique qu'il s'est senti blessé par ce photomontage qui était accessible à tous les membres de son service et considère qu'on a voulu « *le ridiculiser en sa foi* ». M. X précise qu'un informaticien a procédé au retrait de ce photomontage après qu'il ait signalé ces faits à sa responsable mais se plaint qu'aucune enquête n'ait été diligentée pour en identifier les auteurs alors qu'il a expliqué son ressenti à son employeur dans un courrier.

M. X verse également à l'appui de sa réclamation, la copie d'une fiche « signalement » intitulée « *agressions- violences personnelles* » sur laquelle il cite les insultes proférées par un collègue. Cette fiche datée du 7 avril 2017 aurait été rédigée en présence de sa cadre Mme A, qui a assisté à cet incident.

L'intéressé se plaint également de mesures défavorables prises par son employeur qui auraient compromis son avenir professionnel.

Ainsi, il indique qu'il a été déplacé sur des fonctions d'aide-archiviste au pôle enfant département de chirurgie-orthopédie par son employeur après que le médecin de prévention ait recommandé en mars 2010 de l'affecter sur un poste qui « *évite le ] contact avec les patients* ». Or, M. X souligne qu'il n'a eu connaissance de cette restriction qu'en septembre 2011 lors de la consultation de son dossier administratif et considère que cette inaptitude lui a causé un préjudice de carrière. De fait, il a été contraint de rester sur un poste qui ne correspondait pas à son grade d'aide-soignant durant plus de deux années sur le fondement d'un avis d'inaptitude qu'il n'a pu contester que tardivement. De plus, M. X soutient que son affectation n'a pas été accompagnée par les ressources humaines de mesures qui lui aurait permis d'être bien intégré. Placé en sureffectif, il n'a, en effet, bénéficié d'aucune formation, n'avait pas de bureau et a été contraint de travailler pendant plusieurs mois auprès de son collègue, M. Y, qui avait été placé en garde à vue à la suite de sa plainte.

Enfin, M. X considère que son employeur a également fait obstacle à son détachement auprès de l'administration des douanes et que le poste de brancardier qu'il occupe depuis décembre 2012 constitue un déclassement au regard de l'emploi d'aide-soignant.

### **Mesures d'enquête**

Le Défenseur des droits a demandé au CHRU de lui fournir les éléments permettant d'éclairer la réclamation M. X, notamment les conclusions des enquêtes administratives suite aux différents signalements de l'intéressé. Il a également procédé à l'audition du directeur des ressources humaines du CHRU ainsi qu'à celle du réclamant, respectivement les 21 février et 20 avril 2018.

Enfin, une copie de la procédure pénale a été communiquée au Défenseur des droits par la juge d'instruction le 5 décembre 2018.

### **Analyse juridique**

#### **► Le cadre juridique**

L'analyse de la réclamation de M. X s'inscrit dans le cadre de la compétence du Défenseur des droits en matière de lutte contre les discriminations.

En effet, le harcèlement fondé sur un critère discriminatoire constitue une discrimination ainsi que le rappelle le droit communautaire qui précise que la discrimination inclut le harcèlement fondé notamment sur l'origine. Selon l'article 2-2 b) de la directive 2000/43 du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre des personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, on entend par harcèlement « *la situation dans laquelle un comportement non désiré lié à la race ou l'origine ethnique se manifeste qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

L'article 1er alinéa 3 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 précise que la discrimination inclut tout agissement lié à un motif de discrimination prohibé<sup>1</sup> « *subi par une personne*

---

<sup>1</sup> L'origine, la religion figurent parmi les motifs prohibés.

*et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».*

Le harcèlement discriminatoire peut être retenu sans avoir à démontrer le caractère intentionnel du comportement de l'auteur de l'acte litigieux puisque ce sont les effets produits sur la dignité de la personne ou sur son environnement de travail qui justifient cette qualification.

L'humour invoqué par l'auteur des faits litigieux ne l'exonère pas de sa responsabilité (Décision du Défenseur des droits MLD 2014-079 du 22 octobre 2014 et Cass. Crim 12 décembre 2006 n°05-87.658)

Il importe également de souligner que la rédaction de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2008-496 précitée n'exige pas que les agissements reprochés soient répétés. Ainsi, un acte unique peut suffire pour considérer que la discrimination est établie (Cour d'appel de Rennes, n°14/00134 du 10 décembre 2014 et décision du Défenseur des droits MLD 2014-105 du 31 juillet 2014).

Enfin, il a été jugé qu'un employeur qui a licencié un salarié aux motifs que ce dernier avait tenu des injures à caractère raciste avait justement qualifié ce comportement de faute grave et respecté « *son obligation de sécurité qui l'oblige à prendre des mesures lorsque ses salariés se plaignent auprès de lui d'un comportement discriminatoire* » (CW de Paris, 28 mars 2018, n°16/15381).

S'agissant du caractère probatoire des faits allégués, le Conseil d'État a considéré que le principe d'aménagement de la charge de la preuve au profit de la personne qui s'estime victime d'une discrimination (CE Perreux, 30 octobre 2009, n°298348) était également applicable aux litiges portant sur des faits de harcèlement. Ainsi, dès lors qu'un agent public présente des faits susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à l'administration de produire une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement (CE 11 juillet 2011, n°321225).

L'aménagement de la charge de la preuve est prévu par l'article 4 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 précitée « *Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Vu vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le présent article ne s'applique pas devant les juridictions pénales* ».

#### ► Sur les faits de harcèlement discriminatoires dénoncés par M. X

Il ressort des éléments du dossier que M. X a, à plusieurs reprises, alerté son employeur sur des propos vexatoires, des insultes à caractère raciste ainsi que sur des agressions dont l'une a conduit l'auteur présumé, M. Y, à être placé en garde à vue, le 1<sup>er</sup> mars 2012.

En l'espèce, le Défenseur des droits n'a pas examiné l'ensemble des signalements effectués par M. X, seuls ceux présentant un lien avec un motif discriminatoire prohibé ont donné lieu à une investigation de sa part.

S'agissant de l'agression et des propos racistes qui auraient été proférés par son collègue, M. Y, il est à noter que la décision de non-lieu rendue le 5 décembre 2018 par la juge d'instruction du TGI de Z ne fait pas obstacle à l'examen des agissements sous la qualification de discrimination dès lors que la plainte déposée par M. X reposait sur d'autres qualifications que celle du délit de discrimination<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> CA de Riom, 28 avril 2015, n°13/00860 : la cour d'appel a retenu la responsabilité pour des faits de discrimination fondé sur le sexe alors que l'employeur avait été relaxé du délit de harcèlement sexuel. La cour d'appel indique « M.R ayant été relaxé par le tribunal des fins de la poursuite et la définition du harcèlement sexuel étant identique en droit pénal et en droit du travail, la salariée ne peut se prévaloir d'un harcèlement sexuel devant la juridiction prud'homale. En revanche, elle reste recevable à invoquer des faits de discrimination en raison du sexe en se fondant sur les dispositions de l'article L1132-1 du code du travail qui prévoient qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en

M. X a présenté au Défenseur des droits une copie d'un constat établi par un huissier de justice le 23 juillet 2018. Le constat d'huissier porte sur la retranscription de deux enregistrements réalisés par M. X lors de discussions avec M. Y, les 9 et 29 février 2012. Ces enregistrements ont été effectués à l'insu de M. Y.

Les enregistrements réalisés au cours du mois de février 2012 par M. X (les 9, 20, 21, 27 et 29 février) ont été versés à son dossier pénal. Les procès-verbaux des retranscriptions effectuées sur commission rogatoire, le 26 juin 2014, ont été communiqués au Défenseur des droits par la juge d'instruction.

Dans son constat, l'officier ministériel a indiqué avoir identifié la voix de M. X tout en précisant que M. X a identifié la deuxième voix comme étant celle de M. Y. Dans le cadre de la procédure pénale, l'officier de police a confirmé que la seconde voix était bien celle de M. Y.

M. X a précisé lors de sa première audition de partie civile qui s'est tenue le 30 avril 2014 les raisons pour lesquelles il a perçu les propos proférés par M. Y comme des propos racistes et humiliants. Ainsi, à la question posée par la juge d'instruction « *dans votre plainte du 20 juillet 2013, vous avez parlé de propos que vous qualifiez de racistes, quels étaient ses propos ?* », M. X a répondu « *c'était quand il disait par exemple « tu vas travailler comme un esclave », ça a une connotation raciste. Quand il dit que je ne suis que naturalisé et pas français, pour moi ça a une connotation raciste. Quand il dit que je vais travailler dehors, balayer le trottoir, c'est rabaissant. C'est dur à supporter. Quand il dit qu'il va aller voir Marine LE PEN et qu'on va me reconduire dans mon pays, c'est vraiment dur, et quand il dit « j'ai pitié de X ». Il y en a tellement de mots ».*

Par ailleurs, interrogé « *sur les propos et agissements de M. Y lors de sa première agression* », il a souligné « *Il a dit que je travaillais comme un esclave qu'il va tuer ma femme et qu'il va me tuer aussi et m'enterrer dans le jardin. Il a dit qu'il connaît bien le directeur adjoint du CHRU, et qu'il ferait en sorte que je sois mis au placard c'est-à-dire que je travaille comme jardinier. Après il a dit aussi qu'il est le diable. En même temps qu'il disait ces paroles vraiment violentes, il tapait dans les casiers des vestiaires. J'étais tétanisé. Je me demandais ce qu'il faisait. Il avait un bâton dans les mains (...)* ».

Il ressort de l'ensemble de ces retranscriptions confirmées par l'huissier de justice et l'officier de police judiciaire que M. Y a tenu le 9 février 2012 les propos suivants : « *quand Marine va passer tu es encore en sursis encore je vais dire à Marine on va te laisser encore ici* » (...) *On va te dégager je vais voir Marine pour X pour que tu restes ici parce que j'ai encore pitié de X* » (...) *Salopard prend tout ça dans ta gueule, tu es bon hein, quatre points de sutures hein tu as vu là comme il est là (...)* *Moi je suis le diable, je mange le sang, je bois le sang, je mange les gens je suis cannibale moi donne ton doigt je mange ton doigt moi, je suis Lucifer, je suis anti-christ (...)* *j'ai pitié de X, tu vois tu vas être viré, tu vas travailler ici comme un esclave dehors* ». Lorsque M. X a précisé à son collègue qu'il était français, la réponse de M. Y a été la suivante « *t'es pas né en France, tu étais naturalisé* ».

Le Défenseur des droits considère que les déclarations de M. Y ont sans conteste un lien avec l'origine africaine de M. X et que les références à l'esclavage tout comme la menace d'un éloignement forcé et la remise en cause de sa nationalité française constituent des propos humiliants de nature à porter atteinte à la dignité de M.X et à créer un environnement offensant.

Les déclarations de M. Y tenues le 9 février 2012 (« *je suis le diable...* »), ses allusions à une mutation disciplinaire évoquées les 9 et 20 février 2012 (« *il va t'virer, congédier...* ») et la violence décrite par l'officier de police judiciaire (« *des bruits ressemblant à une altercation* ») ont sans aucun doute créé un environnement de travail hostile et intimidant pour M. X.

---

raison de son sexe, la discrimination devant s'entendre de toute pratique susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour celui qui la subit ».

S'agissant du photomontage qui a été placé en septembre 2015 sur l'écran d'accueil de l'ordinateur du service de M. X, le CHRU a indiqué dans un courrier adressé au Défenseur des droits qu'il n'y avait pas eu d'enquête car « *aucun élément du photomontage ne [semblait] montrer qu'il soit personnellement ciblé* ». Le directeur des ressources humaines du CHRU a ajouté lors de son audition qu'il ne voyait aucune injure à l'encontre de M.X alors même que le montage fait apparaître le visage de M. X.

Pour autant, M. X estime que ce photomontage vise à jeter le discrédit sur sa religion et à le ridiculiser auprès des membres de son service. C'est pourquoi, il s'en est plaint auprès de son employeur. Le Défenseur des droits constate que photomontage qui peut avoir été mal ressenti par le réclamant s'inscrit dans un environnement de travail hostile. Ainsi, peu de temps après le photomontage, le réclamant a déposé une nouvelle main courante, 22 octobre 2015, dans laquelle il indique : « *J'ai un dossier en cours au tribunal correctionnel pour des faits de violence avec arme blanche dont je suis la victime. Depuis, je suis victime de moquerie de mes collègues de travail et de persécution. Ils ont violé ma vie privée prenant des photos de moi sur internet (...) et en les modifiant afin de me rabaisser. Ils me disent de montrer mon sexe par rapport à ma couleur de peau ou alors que les blacks ne sont pas intelligents (...)* ».

Plus récemment, le 7 avril 2017, M. X a signalé à son employeur sur une fiche intitulée « *agressions-violences personnelles* » avoir été victime de la part d'un collègue, prénommé Malik, de propos insultants : « *tu n'as pas de couilles, tu n'es pas un mec, je ne défendrais jamais, prépare ton billet d'avion sans retour* ». Ces propos qui sont évidemment injurieux n'ont pas été condamnés par le CHRU. Le Défenseur des droits constate, par ailleurs, qu'il y est à nouveau question de menaces visant à l'éloigner du territoire français et qu'elles sont donc en lien avec l'origine africaine de M. X.

Au vu des éléments du dossier, le Défenseur des droits constate que M. X a été victime de propos et de comportements discriminatoires qui ont porté atteinte à sa dignité et ont créé un environnement hostile et offensant au sens de l'article 1er alinéa 3 de la loi du 27 mai 2008.

#### ► Sur l'obligation de prévention et de protection en matière de harcèlement discriminatoire

Tout employeur public est tenu de prendre les dispositions appropriées pour garantir la santé et la sécurité de ses agents, conformément aux dispositions de l'article 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et de l'articles 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail. Pour cela, les employeurs doivent se conformer aux obligations définies par les articles L.4121-1, L.4121-2 et L.4121-3 du code du travail.

Ainsi, selon l'article L.4121-2-7° du code du travail, l'employeur est tenu de planifier des actions de prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, les conditions de travail, les relations de travail et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement.

La chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé la portée de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement dans un arrêt du 1er juin 2016 : « Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et psychique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L4121-1 et L4121-2 du Code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser » (n°14-19702).

Invité lors de son audition le 21 février 2018 à préciser les mesures de prévention prises par le CHRU en matière de harcèlement, le directeur du département des ressources humaines, M. B, a indiqué que son établissement avait mis en place une procédure de signalement d'événements indésirables permettant à un agent au moyen d'une fiche « *agression-violences personnel* » de faire remonter des faits de discrimination et/ou de harcèlement dont il a été victime. Il a ajouté que cette fiche est

transmise à la direction de la qualité qui l'étudie avec la DRH et qu'un tri est opéré en fonction de la nature des signalements. Une enquête interne serait ensuite diligentée. Le directeur a reconnu qu'« *il n'existe pas de procédure spécifique formalisée sur ce qui se passe ensuite* ».

Toutefois, en l'espèce, la fiche de signalement « *agression-violences personnel* » remplie par M. X, le 7 avril 2017 n'a donné lieu à aucune suite de la part du CHRU de Z. Le directeur du département des ressources humaines a reconnu qu'il n'avait pas eu connaissance de cette fiche et qu'il arrivait que des fiches ne soient pas communiquées à la direction. M. B a indiqué qu'un logiciel allait être mis en place au cours de l'année 2018 pour permettre une meilleure traçabilité des signalements et un recensement des suites données.

S'agissant du photomontage dont M. X a été victime en septembre 2015, le CHRU a certes procédé au retrait de ce document, mais aucune mesure n'a été prise pour permettre d'identifier le ou les auteurs de cet acte. Le CHRU n'a ni condamné cet acte, ni soutenu l'intéressé alors que ce dernier lui a écrit qu'il s'était senti « *rabaissé* » par ce photomontage.

Enfin, concernant les agissements de M. Y en février 2012, le CHRU souligne qu'une enquête interne a été diligentée mais qu'elle n'a pas permis de démontrer la réalité des faits dénoncés par M. X. Toutefois, cette affirmation n'est étayée par aucune pièce du dossier. De surcroît, la direction du CHRU n'a pas cherché à entendre les enregistrements qui avaient été réalisés par M. X et à en débattre de façon contradictoire avec M. Y. En effet, il convient de rappeler que la procédure pénale est indépendante de la procédure disciplinaire et que le dépôt d'une plainte ne dispense pas l'employeur du respect de son obligation de protection en matière de harcèlement discriminatoire.

Le Défenseur des droits s'interroge également sur le défaut de mesures conservatoires alors que M. Y a été interpellé et placé en garde en vue, le 1<sup>er</sup> mars 2012 pour des faits de violence graves (menace avec arme). La gravité des faits reprochés à M. Y aurait justifié que les protagonistes ne soient plus mis en relation, or M. X a été contraint de côtoyer son collègue pendant plusieurs mois avant que le CHRU ne l'affecte dans un autre service en décembre 2012.

S'il est exact que le CHRU a accordé à M. X le bénéfice de la protection fonctionnelle, le Défenseur des droits relève que cette protection ne lui a été accordée que le 14 octobre 2013, soit plus d'une année après les faits survenus en février 2012 et après plusieurs relances effectuées par l'intéressé. Aucune autre mesure visant notamment à lui accorder un soutien psychologique n'a par ailleurs été envisagée alors que la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 va au-delà de l'obligation d'assistance juridique puisqu'elle recouvre également l'obligation de prévention et de réparation<sup>3</sup>.

Le Défenseur des droits considère que le CHRU n'a pas pris la mesure des effets négatifs que les agissements discriminatoires ont produit sur les conditions de travail et l'état de santé de M. X.

Si le CHRU a reçu M. X et les représentantes du *MRAP* et de *Sos fonctionnaires* à plusieurs reprises et montré sa volonté de maintenir avec lui un dialogue continu, le Défenseur des droits constate que les seules mesures adoptées par le CHRU ont consisté à affecter M. X dans d'autres services. Pour le Défenseur des droits, en éloignant systématiquement M. X, le CHRU a pu donner l'impression aux collègues mis en cause, que l'attitude de l'intéressé était la seule qui soit problématique. En effet, les agents responsables des propos et comportements discriminatoires n'ont jamais été sanctionnés. De plus, à aucun moment, le CHRU n'a diffusé de note de service rappelant la prohibition du harcèlement discriminatoire et la portée de l'obligation de sécurité qui impose à chacun d'adopter un comportement approprié et respectueux des droits d'autrui.

---

<sup>3</sup> Voir notamment la circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique



Pourtant, la mauvaise qualité évidente des rapports entre collègues dans le dossier de M. X fait aussi partie des risques à caractère psychosocial que l'employeur doit prendre en compte au titre de son obligation de sécurité en matière de santé au travail.

Aussi, le Défenseur des droits considère que l'employeur de M. X a manqué à son obligation de prévention et de protection en ne prenant pas les mesures appropriées et efficaces pour mettre un terme au harcèlement discriminatoire.

### ***Sur les mesures défavorables prises par son employeur***

M. X se plaint de plusieurs décisions ou mesures défavorables prises par son employeur et estime que celles-ci ont compromis sa carrière professionnelle. Le Défenseur des droits a analysé les mesures contestées par M. X. Aucune d'entre elles n'a un lien avec l'origine du réclamant.

Ainsi, s'agissant de son affectation en avril 2012 sur un poste d'aide archiviste au pôle enfant, le Défenseur des droits note que cette affectation par le CHU s'appuie sur l'avis du médecin du travail qui a recommandé une affectation sur un poste sans contact avec le public. Toutefois, le CHU n'a pas respecté les dispositions de l'article 7 du décret n°88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière qui précise que les comités médicaux sont obligatoirement consultés en ce qui concerne « *le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une modification de l'état physique du fonctionnaire* ». M. X a donc occupé un poste pendant plus de deux années sur la base d'une restriction médicale qui ne lui a jamais été notifiée et qu'il n'a pu contester qu'après avoir consulté son dossier administratif, étant relevée que, de surcroît, ce poste ne correspondait pas à son grade.

En outre, cette affectation durant deux années peut sembler injustifiée dès lors que le comité médical, consulté le 13 mars 2012, a confirmé l'aptitude de M. X à exercer l'emploi d'aide-soignant. Pour autant, le Défenseur des droits estime que si cette décision est défavorable, elle ne repose pas sur un critère discriminatoire.

Depuis, M. X est convaincu que son employeur est responsable de l'échec de son détachement auprès du service des douanes car il pense que cet avis d'inaptitude leur a été communiqué avec son dossier administratif. Toutefois, le Défenseur des droits constate que M. X n'apporte pas la preuve que l'administration des douanes a souhaité le recruter. En effet, comme le CHRU le lui a déjà indiqué, son accord pour un détachement ne peut intervenir que si M. X lui transmet une proposition de recrutement par l'administration des douanes. Enfin, à plusieurs reprises, le CHRU s'est engagé par écrit à donner son accord pour un détachement. Par conséquent, le Défenseur des droits estime que le CHRU ne peut être tenu pour responsable de l'échec de son détachement auprès de l'administration des douanes.

S'agissant de la rétrogradation dont M. X estime faire l'objet depuis son affectation sur un poste de brancardier, en décembre 2015, le Défenseur des droits constate que la fiche de poste d'aide-soignant indique que l'activité de brancardage peut être une spécificité du métier d'aide-soignant. Par ailleurs, invité à s'expliquer sur ce grief, le directeur général du CHRU a précisé dans un courrier adressé au Défenseur des droits, le 16 février 2018, que l'établissement avait fait le choix de longue date de faire exercer des missions de brancardage par des aides-soignants diplômés<sup>4</sup> en raison de la qualité et de la sécurité que cela garantit dans le parcours du patient. Dans ces circonstances, le Défenseur des droits estime que cette affectation ne constitue pas une décision défavorable pour le réclamant et qu'elle repose sur un motif objectif étranger à toute discrimination.

En conséquence, seul les faits de harcèlement discriminatoire subis par M. X peuvent faire l'objet de recommandations du Défenseur des droits auprès du CHRU de Z, conformément à l'article 25 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011.

---

<sup>4</sup> Selon le CHRU, 90% des brancardiers auraient le diplôme d'aide-soignant.

Aussi, le Défenseur des droits recommande au CHRU de Z d'accorder à M. X, dès lors qu'il en aura fait la demande, le bénéfice de la protection fonctionnelle concernant le harcèlement discriminatoire dont il a fait l'objet de la part de ses collègues et procéder à la réparation des préjudices qui en ont résulté, en application des dispositions de l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires<sup>5</sup>.

Afin de prévenir le renouvellement de comportements discriminatoires susceptibles de nuire au respect de la dignité de M. X et de dégrader son environnement de travail, le Défenseur des droits demande au CHRU notamment de réfléchir à l'intervention d'un tiers chargé d'accompagner le réclamant dans une démarche constructive, pour l'aider à surmonter les difficultés.

Au-delà de la situation individuelle de M. X, eu égard à l'importance de combattre avec la plus grande fermeté le harcèlement discriminatoire, le Défenseur des droits estime nécessaire d'adresser des recommandations générales au CHRU visant à mettre en place :

- une formation de l'ensemble du personnel dédiée à la prévention et à la lutte contre le harcèlement discriminatoire;
- une formation spécifique à destination des agents des services de ressources humaines portant sur l'obligation de prévention et de protection des agents en matière de harcèlement discriminatoire qui rappelle la portée du droit à la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée;
- une procédure de recueil et de traitement des signalements portant sur des faits de harcèlement discriminatoire qui doit s'appuyer notamment sur l'obligation de procéder à une enquête interne.

Une copie de la présente décision sera adressée à l'Agence Régionale de Santé.

Jacques TOUBON

---

<sup>5</sup> Cet article précise : « (...) La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre (...) 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. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ».