

Délibération n° 2010-218 du 27 septembre 2010

Origine - Harcèlement Moral - Emploi public - Absence de discrimination et de représailles.

La réclamante, adjoint administratif de 1^{ère} classe au sein de l'Administration, se plaint de harcèlement moral à raison de son origine et de mesures de représailles suite, notamment, au soutien qu'elle a apporté à deux autres réclamantes auprès de la Halde. Toutefois, l'enquête menée par la haute autorité ne permet pas de retenir de harcèlement à raison de son origine ni de représailles, au sens notamment des articles 6 et 6 quinquies de la loi n° 83-634, du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires. Ainsi, constatant l'absence de discrimination à son encontre, le Collège décide de clore son dossier.

Le Collège :

Vu la Constitution du 4 octobre 1958 ;

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

Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

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° 2005-215 du 4 mars 2005, relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Sur proposition de la Vice-Présidente :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 24 avril 2009, par Mme F, adjoint de sécurité puis adjoint administratif de 1^{ère} classe au sein d'un service de police jusqu'en novembre 2009.

Elle se plaint de harcèlement moral discriminatoire à raison de son origine dans le cadre de ses fonctions au sein d'un service de l'Administration, ainsi que de mesures de représailles intervenues, notamment, à la suite d'un témoignage en faveur de deux autres collègues, réclamantes auprès de la haute autorité.

La plainte déposée par Mme F en avril 2009, pour harcèlement moral et discrimination, devant le Procureur de la République, a été classée sans suite.

La haute autorité a mené une enquête auprès de l'Administration générale par courrier du 2 octobre 2009, qui y a répondu le 24 novembre 2009.

Concernant le cadre juridique applicable à la lutte contre les discriminations, les articles 6 et 6 quinquies de la loi n° 83-634, du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, également applicables aux agents non titulaires de droit public, disposent respectivement, qu'« aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur origine (...) », et qu'« 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. ».

Au regard du texte précité, le harcèlement moral n'est constitué que si deux conditions sont réunies : tout d'abord, la constatation d'agissements, ensuite, le fait que de tels agissements conduisent à une dégradation sensible des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de l'agent, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'il est lié à l'un des critères prohibés par la loi.

La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 susvisée, mais non applicable *rationae temporis* pour la période de harcèlement invoquée, a également défini le harcèlement discriminatoire, comme « tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa (...), 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 ; » (article 1).

En l'espèce, l'enquête n'a pas permis de retenir que les conditions du harcèlement sont réunies.

Engagée en qualité d'adjoint de sécurité à compter de juin 2006 au sein d'un service de police, Mme F a été rattachée, dans un premier temps, aux commandements d'un service de l'Administration au sein duquel elle était chargée du suivi des dossiers d'installation des nouvelles technologies.

Après la mise en place de ces outils informatiques, il a été mis fin à son détachement sur cette mission et elle a été affectée au sein d'un autre service d'un service de police à compter de novembre 2007. Elle y est restée jusqu'à mars 2008.

C'est au sein de ce service qu'elle estime avoir été victime de harcèlement à raison de son origine de la part de sa supérieure hiérarchique, le brigadier-chef J.

Mme F reproche à Mme J de l'avoir surveillée sans cesse, d'avoir critiqué quotidiennement son activité en le qualifiant de « travail de merde », et d'avoir modifié les données qu'elle entrainait sur l'ordinateur pour lui en faire endosser la responsabilité.

La situation se serait aggravée lorsque Mme F a témoigné en faveur de Mesdames Z et C (deux autres réclamantes), par la délivrance notamment d'une attestation en 2008. Mme F indique, ainsi, que Mme J l'aurait menacée dans les termes suivants : « Comme j'ai fait péter les plombs à Z, à B, et à d'autres, je te ferai péter les plombs », ce dont elle a fait part à M. B, contrôleur général, Directeur du service de police, dans un rapport du 14 mars 2008.

Toutefois, il ressort du rapport établi par l'Inspection générale de l'Administration en juin 2008 dans le cadre de l'enquête menée dans l'affaire Z-C que : *« les auditions des deux adjoints de sécurité L et X, affectés au secrétariat à la même époque, infirmaient les propos de Melle F. Elles précisait que Madame J n'avait, à leur connaissance, tenu aucun des propos allégués, et traitait Mademoiselle F de manière correcte, à l'instar des autres membres du secrétariat. / Toutes deux décrivaient plutôt un contexte de relations de travail difficiles avec l'adjoint de sécurité F en raison d'un manque d'assiduité de cette dernière ainsi qu'un caractère souvent agressif. Concernant les problèmes d'enregistrement de données sur l'ordinateur, elles expliquaient qu'il s'agissait d'un dysfonctionnement de l'appareil connu de tous ».*

Mme J a déposé plainte contre Mme F pour dénonciation calomnieuse ; Cette plainte a été classée sans suite par le Parquet.

Par ailleurs, la réclamante affirme qu'en raison des agissements de Mme J à son égard, elle aurait fait deux fausses couches et son état de santé aurait nécessité la prescription d'antidépresseurs. Cependant, elle n'a transmis aucun document permettant d'étayer ses allégations.

S'agissant des propos éminemment racistes évoqués par Mme F, tels que *« bougnoules, couscous, melon, bamboula (...) »*, attestés par ses collègues, Messieurs B et H, il apparaît que ces termes injurieux et impliquant sanction n'ont à aucun moment visés Mme S mais auraient été tenus par des fonctionnaires, dont le nom n'est pas cité, *« à l'arrivée et au départ de vols provenant de pays maghrébins »*.

Dès lors qu'ils ne sont pas dirigés à l'encontre de Mme F, ils ne constituent pas une discrimination personnelle à son égard.

En outre, il convient de relever que la réclamante a saisi la HALDE à la fin du mois d'avril de l'année 2009, soit plus d'un an après les faits qu'elle estime avoir subi de la part de Mme J.

Il s'ensuit que l'enquête n'a pas permis d'établir l'existence d'agissements à l'encontre de l'intéressée en raison de son origine, pas plus qu'elle n'a mis en évidence une dégradation sensible de ses conditions de travail ayant eu pour effet de porter atteinte à ses droits, à sa dignité, ou ayant altéré sa santé, ou compromis son avenir professionnel.

La situation dénoncée par l'intéressée ne peut pas être regardée comme constitutive de représailles au sens notamment de l'article 6 *quinquiès* susmentionné, qui dispose qu'*« aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération : (...) 1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au premier alinéa ; / 2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ; / 3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés. / Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus. »*

Il n'est pas contesté que Mme F a informé M. B, Directeur d'un service de police, des agissements qu'elle estimait subir au sein du service de l'Administration auquel elle était affectée et qu'elle a également témoigné en faveur de Z et C, par la délivrance de deux

attestations, l'une non datée, mais qui d'après la réclamante aurait été rédigée en mars 2008 et l'autre, datée de mars 2009. Pour autant, ces éléments ne suffisent pas à eux-seuls à établir l'existence de représailles à son encontre.

Mme F indique également que, tant le commissaire de police Mme S que M. B, et Mme L, commissaire divisionnaire, auraient fait pression sur elle afin qu'elle ne témoigne pas dans le cadre de l'enquête menée par l'inspection générale de l'Administration, consécutivement à la plainte déposée par Mmes Z et C.

Il convient tout d'abord de constater que, postérieurement aux attestations précitées qu'elle a fournies, Mme F a été destinataire de deux témoignages de satisfaction, concernant son travail, adressés par ses supérieurs (M. B et M. F, Directeur d'un des services de l'Administration).

De plus, postérieurement à l'enquête menée par l'inspection générale de l'Administration, Mme F, qui était agent non titulaire de la fonction publique, a été reçue au concours interne d'adjoint administratif de 1^{ère} classe, le 1^{er} août 2008, puis titularisée dans ce grade.

Ainsi, contrairement aux allégations de la réclamante, sa carrière n'a aucunement été compromise par le soutien qu'elle a apporté à ses collègues.

Par ailleurs, si Mme F indique qu'après avoir délivré les témoignages précités, elle a fait l'objet de deux mutations, en seulement un an, sans motif objectif ou information préalable, de telles affirmations ne sont pas corroborées par les pièces du dossier.

Il est vrai qu'à compter du 26 mars 2008, Mme F a été mutée, dans l'intérêt du service, au sein d'un autre service de l'Administration, eu égard à l'ambiance conflictuelle régnant au sein de son précédent service. C'est à sa demande, qu'elle a été maintenue dans ce service, après sa réussite au concours d'adjoint administratif.

A partir du 19 décembre 2008, Mme S a été mutée à nouveau au sein d'un autre service de l'Administration.

Cependant, aucune pièce du dossier ne permet de contredire les indications données par l'administration selon lesquelles « *suite à la mutation de l'ensemble des personnels du secrétariat de ce service et au regard de l'urgence à terminer l'enregistrement de l'état statistique 40001 pour l'année 2008, Mme S était affectée au sein de cette unité le 19/12/2008 en raison du sérieux dont elle avait fait preuve dans ses précédentes fonctions* ». Ainsi, aucun élément ne permet d'établir qu'elle aurait été mutée pour des considérations étrangères à l'intérêt du service.

En outre, l'enquête révèle que Mme F a commis certains manquements professionnels qui ont donné lieu à des mesures dont le caractère disproportionné n'est pas établi.

Ainsi, elle a fait l'objet d'une sanction du 1^{er} groupe (avertissement), en mai 2009, au demeurant non versée à son dossier administratif, pour avoir accepté, à plusieurs reprises, et notamment en janvier 2009, d'utiliser son titre de circulation aéroportuaire en dehors de ses fonctions au bénéfice notamment de certaines compagnies aériennes.

L'enquête administrative interne a révélé, qu'à plusieurs reprises, l'intéressée accompagnait des passagers, à la demande d'un représentant d'une compagnie aérienne, pour faciliter leur accès jusqu'à la salle d'embarquement (accompagnement de personnes en zone réservée), ce qui a notamment entraîné une déclaration d'incident à un poste d'inspection de filtrage.

Mme F qui ne conteste pas les faits qui lui sont reprochés, se borne à indiquer qu'il s'agissait d'une pratique courante des fonctionnaires de l'Administration. Outre qu'il est inopérant, cet argument n'enlève rien au caractère fautif de son comportement pouvant justifier une sanction.

Mme F soutient encore qu'elle a été entendue par l'inspection générale de l'Administration, dans une affaire de « *voyage gratuits* » dont aurait bénéficié Monsieur B, lequel aurait fait pression sur elle afin qu'elle ne témoigne pas en sa défaveur mais, de tels agissements, à les supposer établis, sont dépourvus de lien avec l'origine de Mme F ou avec les griefs qu'elle formule à raison des témoignages en faveur de deux autres réclamantes.

Enfin, par arrêté ministériel du 25 juin 2009, Mme F a fait l'objet d'une mesure de suspension administrative de ses fonctions avec plein traitement, pour violation du secret professionnel, après avoir été placée en garde à vue. Au regard des textes régissant la fonction publique, il s'agit d'une mesure prise à titre conservatoire dans l'attente de l'avis du conseil de discipline.

En l'espèce, le 9 juin 2009, l'administration a découvert que Mme F avait transmis des informations confidentielles à un journaliste au moyen de sa messagerie électronique professionnelle.

Interrogée sur ce point par les services de la HALDE, Mme F a admis, sans aucune réserve, avoir transmis ces informations afin de protester contre les quotas imposés par le service de police, sur le nombre d'arrêtés de reconduite à la frontière. Par son action, elle explique avoir voulu dénoncer le sort réservé aux ressortissants étrangers.

Toutefois, au cours de son enquête, la haute autorité constate que la réclamante a été reçue par les services des ressources humaines de la Direction de deux autres Administrations, et que la mesure de suspension dont elle faisait l'objet a été levée, à compter du 23 novembre 2009.

En définitive, Mme F a été affectée, avec son accord, dans un autre service d'une autre Administration, service qu'elle souhaitait rejoindre, ainsi que le confirment tant un des Directeur général de l'Administration dans son courrier du 24 novembre 2009 adressé à la haute autorité que l'intéressée.

Par conséquent, la haute autorité relève qu'en dépit de ses allégations de discrimination, Mme F a obtenu satisfaction en ce qui concerne son affectation.

En conclusion, il résulte de ce qui précède, que sans qu'il soit besoin d'attendre les résultats de la procédure disciplinaire engagée à l'encontre de Mme F, les éléments recueillis au cours de l'enquête menée par la haute autorité ne permettent pas d'établir qu'elle a été victime de harcèlement discriminatoire ou de représailles, à raison de son origine ou de tout autre critère, au sens notamment des articles 6 et 6 *quinquies* de la loi n° 83-634, du 13 juillet 1983 précitée.

Le Collège :

Constatant l'absence de discrimination à l'encontre de Mme F, décide de clore son dossier.

La Vice-Présidente

Cécile PETIT