

Paris, le 11 mai 2023

---

**Décision du Défenseur des droits n°2023-099**

---

**La Défenseure 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, codifiée à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022 dans le code général de la fonction publique ;

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 ;

Saisie par Mme X, attachée territoriale, d'une réclamation par laquelle elle fait état d'un harcèlement moral discriminatoire en lien avec son état de grossesse de la part de son ancien employeur, la commune de Y ;

Décide de présenter les observations suivantes devant le tribunal administratif de Z saisi par l'intéressée.

Claire HÉDON

**Observations devant le tribunal administratif de Z en application de l'article 33 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011**

▪ **Faits et procédures :**

Le Défenseur des droits a été saisi par Mme X, attachée territoriale, d'une réclamation par laquelle elle fait état d'un harcèlement moral discriminatoire en lien avec son état de grossesse de la part de son ancien employeur, la commune de Y.

Depuis le 1<sup>er</sup> août 2018, Mme X occupe l'emploi de directrice générale des services de la commune. Elle a informé le maire de Y de sa grossesse, d'abord oralement le 1<sup>er</sup> juillet 2020, puis par écrit le 16 juillet 2020. Elle a été placée en congé de maternité du 7 janvier au 29 avril 2021.

Elle soutient qu'à partir de l'annonce de sa grossesse, sa situation professionnelle et son état de santé se seraient fortement dégradés, entraînant des arrêts maladie entre septembre et fin décembre 2020 et de début mai au 31 août 2021.

Le harcèlement moral dont elle estime avoir fait l'objet se serait manifesté par une série de mesures défavorables ayant dans un premier temps abouti à la décision de mettre fin à son détachement sur l'emploi fonctionnel de directrice générale des services (DGS) à compter du 28 février 2021. Alors que précédemment, elle faisait l'objet d'éloges de la part du maire, il lui aurait été reproché d'avoir commis plusieurs fautes, notamment de ne pas avoir répondu ou d'avoir tardé à répondre à des sollicitations d'agents de la mairie et de prestataires de la commune, d'avoir rédigé des rapports de synthèse et des projets de délibérations inexacts, d'avoir, sans en informer le maire, réalisé hâtivement les démarches pour souscrire deux emprunts pour le compte du centre communal d'action sociale (CCAS), et d'avoir géré avec un manque de sérieux plusieurs contentieux et dossiers de la commune. Ces fautes auraient entraîné une perte de confiance de son employeur.

Mme X a introduit un recours en annulation de cet arrêté devant le tribunal administratif de Z.

Dans un second temps, à partir du mois de juin 2021, le maire de Y a engagé à son encontre une procédure disciplinaire pour demander sa révocation. Lors de sa séance du 8 octobre 2021, le conseil de discipline a émis un avis défavorable sur la proposition de révocation et a proposé qu'aucune sanction ne soit prononcée à l'encontre de Mme X, ces deux points ayant été décidés à l'unanimité de ses membres. Il a estimé que Mme X n'avait commis aucune faute sur l'ensemble des faits qui lui ont été reprochés.

Mme X a déposé plainte contre le maire de la commune devant le procureur de la République près le tribunal judiciaire de V le 23 septembre 2021 pour les mêmes faits de harcèlement moral et de discrimination ainsi que pour dénonciation calomnieuse, usage de faux et subordination de témoin. Les services du Défenseur des droits ont obtenu de ce dernier l'autorisation d'instruire le 15 octobre 2021.

Par courrier du 5 novembre 2021, les services du Défenseur des droits ont mené une instruction auprès du maire de Y, qui y a répondu par un courrier reçu le 12 janvier 2022.

Par courrier du 3 novembre 2022, les services du Défenseur des droits ont informé le maire de Y que l'autorité administrative indépendante était susceptible, au regard des éléments de faits et de droit dont ils disposaient, de conclure à l'existence d'un harcèlement moral discriminatoire en raison de la grossesse de Mme X.

Par courriers des 10 et 11 janvier 2023, le maire et son conseil ont indiqué notamment qu'aucun élément probant n'était de nature à caractériser l'existence d'un harcèlement moral discriminatoire en lien avec l'état de grossesse de Mme X.

## **Discussion :**

### ***Le cadre juridique :***

En application de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires applicable à la date des faits : « *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de (...) leur situation (...) de grossesse (...)* ».

Son article 6 *quinquies* prévoit 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 (...)* ».

En outre, en vertu 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 en raison de l'état de grossesse est interdite en matière d'emploi public notamment (articles 1 et 2).

L'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 dispose que : « *la discrimination inclut : 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa (...), subi 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* ».

L'article 4 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 précitée prévoit que : « *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. Au 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.* » Cet article fait ainsi peser sur la personne mise en cause la charge de montrer que la situation contestée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

### ***En l'espèce :***

#### ***I. Sur la forme :***

Le maire de la commune de Y, M. D, soutient tout d'abord que le Défenseur des droits n'aurait pas respecté le principe du contradictoire dans le cadre de l'instruction de ce dossier.

Bien qu'il ne soit pas doté d'un pouvoir de sanction (CE, 13 juillet 2007, n°294195), le Défenseur des droits s'est attaché à mettre en œuvre une procédure d'instruction des dossiers de nature à respecter le principe général du contradictoire.

Cette procédure conduit le Défenseur des droits, non seulement à solliciter l'administration mise en cause afin qu'elle lui fasse part de ses observations sur le litige dont il a été saisi, mais aussi à lui communiquer, en retour, tous les éléments de fait et de droit au regard

desquels il serait susceptible de conclure à l'existence d'une discrimination. Cette seconde phase de débat contradictoire permet une nouvelle fois à l'administration de faire valoir ses arguments.

En l'espèce, les services du Défenseur des droits ont sollicité le maire de Y le 5 novembre 2021 puis lui ont communiqué, le 3 novembre 2022, l'ensemble des éléments de fait et de droit dont ils disposaient au regard desquels ils étaient susceptibles de conclure à l'existence d'un harcèlement moral discriminatoire en raison de la grossesse de Mme X.

Le maire de la commune a donc été mis en mesure de répondre aux allégations de Mme X par trois courriers des 12 janvier 2022 puis des 10 et 11 janvier 2023.

Par suite, le principe du contradictoire apparaît bien avoir été respecté.

Par ailleurs, le maire soutient que le Défenseur des droits aurait dû obtenir l'autorisation d'instruire s'agissant des deux plaintes déposées par M. D, l'une à l'encontre de Mme X et l'autre contre X.

Il ressort toutefois des pièces du dossier que ces deux plaintes, bien que liées à cette affaire (cf. *infra*), ne portaient pas sur la discrimination dont est saisie le Défenseur des droits. L'institution n'était donc pas tenue de demander au préalable l'autorisation d'instruire.

En revanche, s'agissant de la plainte introduite par Mme X pour harcèlement et discrimination, les services du Défenseur des droits ont bien sollicité puis obtenu, le 15 octobre 2021, l'autorisation d'instruire de la part du procureur de la République près le tribunal judiciaire de V.

Enfin, le maire souligne que le Défenseur des droits devrait surseoir à statuer dans l'attente de l'issue de ces procédures pénales.

Il convient à cet égard de relever qu'aucune disposition de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ne prévoit un tel sursis, de nature par ailleurs à faire obstacle à l'application de l'article 33 du même texte en vertu duquel « *les juridictions civiles, administratives et pénales peuvent, d'office ou à la demande des parties, l'inviter à présenter des observations écrites ou orales. Le Défenseur des droits peut lui-même demander à présenter des observations écrites ou à être entendu par ces juridictions ; dans ce cas, son audition est de droit* ».

## **II. Sur le fond :**

Tout d'abord, il ressort des pièces du dossier qu'avant l'annonce de sa grossesse, Mme X était considérée comme un très bon agent donnant pleinement satisfaction dans l'exercice de ses fonctions.

Dans le bulletin municipal n° 15, couvrant la fin de l'année 2020, le maire remerciait notamment Mme X pour son travail. De tels remerciements sont également mentionnés dans de nombreux procès-verbaux du conseil municipal antérieurs à l'annonce de la grossesse de l'intéressée.

Ainsi, le 28 septembre 2018, « *Monsieur le Maire salue la nouvelle Directrice Générale des Services qui, à l'occasion de son arrivée, a évoqué et traité le sujet, et explique l'urgence à déposer une délibération lors de cette séance extraordinaire* ». Le 18 mars 2019, « *Monsieur le Maire explique que les orientations budgétaires, cette année, font l'objet d'un rapport plus étoffé qu'à l'habitude, et il remercie la Directrice Générale des Services qui a beaucoup*

*travaillé sur le sujet. » Le 17 juin 2019, « Monsieur le Maire rappelle que ce CHSCT n'existait pas, et remercie une fois encore Madame la Directrice Général des Services pour sa réactivité, et la remise en conformité de la Commune (...) ». Le 13 novembre 2019, le maire annonçait : « Cette année, je remercie la Directrice Générale des Services qui a suivi le dossier, et je vous demande de fixer le tarif de la redevance Assainissement à 0,6599€/m3, soit au même montant qu'en 2019, afin d'assurer une constance totale pour cette redevance. (...) » puis « Monsieur le Maire explique que la Directrice Générale des Services s'applique à suivre le tableau des emplois avec attention afin de créer ou supprimer les emplois au fil des nécessités. »*

Dans un courriel du 20 mars 2020, le maire a écrit à la réclamante : *« Bonsoir Chère Madame, Merci pour votre efficacité. Bonne soirée »*. Dans un message publié sur le réseau social Facebook le 21 juin 2020, le maire s'est exprimé en ces termes : *« Je salue X pour son efficacité. (...) Je remercie la Providence qui m'a permis de recruter une Directrice générale des services pour la Commune de Y d'une telle qualité ! »*.

De la même manière, une attestation jointe au dossier rédigée par un ancien élu, M. M, indique que : *« j'ai entendu à plusieurs reprises, lors de discours officiels, M. le Maire de Y, D déclarer qu'il se félicitait d'avoir embauché Mme X, qu'il la remerciait pour l'excellence de son travail et même qu'il remerciait la providence d'avoir mis Mme X sur son chemin. Il a remercié aussi, à plusieurs reprises, Mme X pour avoir mis à jour les malversations du comptable de la mairie, M. C (...) »*.

En outre, une attestation de M. F, ancien directeur général des services (DGS) d'une autre commune, jointe au dossier est rédigée comme suit : *« Je laisse le soin au tribunal d'établir un lien de cause à effet entre la grossesse d'un agent (...) et la perte de confiance qui soudain devient totale et sur tous les sujets alors que seulement quelques semaines auparavant, cet agent faisait l'objet de félicitations dithyrambiques étalées dans la presse (...) »*.

S'il est vrai que, comme le soutient le maire, dans le bulletin municipal n° 15 précité, il félicitait les deux DGS et non pas seulement la réclamante, et que M. M et M. F, auteurs des deux attestations, étaient en conflit politique avec lui, il reconnaît néanmoins avoir remercié Mme X d'avoir mis à jour les malversations financières de l'ancien comptable M. C.

Ainsi, ces éléments paraissent de nature à établir que la manière de servir de Mme X était considérée comme très satisfaisante avant l'annonce de sa grossesse.

À la suite de cette annonce, Mme X soutient que le maire de Y a rapidement entrepris de la remplacer ainsi qu'il ressort d'un courriel d'un agent de la commune daté du 15 octobre 2020, indiquant que : *« G, dont je t'ai déjà parlé et qui est un sympathisant, porte à ma connaissance que le Maire de Y, commune de l'agglomération lyonnaise, cherche un nouveau DGS pour sa commune d'environ 10 000 habitants. »*. Rien ne précisait qu'il s'agissait d'un remplacement ou d'un poste de DGS par intérim.

Le maire fait valoir l'absence d'intention de remplacer Mme X à compter de cette date. Il soutient que les propos rapportés dans le courriel précité du 15 octobre 2020 ont une valeur peu probante, s'agissant de propos rapportés. Il s'appuie également sur le fait qu'il a recruté M. R, attaché principal territorial, en tant qu'agent contractuel afin de remplacer la réclamante entre le 21 octobre et le 31 décembre 2020 et qu'une nouvelle DGS a été recrutée en mars 2021 pour remplacer Mme X, soit postérieurement à son départ. Or, il ressort du courrier du conseil du maire en date du 11 janvier 2023 que M. R occupe toujours le poste sur lequel il a été recruté. De plus, à compter du mois de novembre 2020, le maire a décidé de décharger Mme X de ses fonctions de DGS à partir du 28 février 2021. Il a indiqué dans ses divers courriers de réponse avoir engagé une procédure visant à mettre fin au

détachement de la réclamante pour perte de confiance entre novembre 2020 et février 2021. Dans ces circonstances, les explications fournies par le maire ne sont pas suffisantes pour contredire le fait que des démarches ont été entreprises par la commune dès octobre 2020 pour mettre fin aux fonctions de Mme X.

La réclamante fait également état d'un dénigrement de son travail lors de réunions avec l'ensemble des services et avec les élus. Des critiques sur ses absences et sur sa manière de servir auraient été faites postérieurement à l'annonce de sa grossesse. Ainsi, Mme X soutient qu'elle a appris que, lors des réunions d'élus des 10 et 11 septembre 2020, M. D aurait tenu des propos tels que : « *de toute façon elle n'a rien, les médecins arrêtent les femmes tôt pour les grossesses maintenant* ». Un SMS adressé le 11 septembre 2020 par un ancien stagiaire de la commune, M. S, confirme que le maire l'aurait « *taillée* » devant les conseillers municipaux.

Sur ce point, si le maire soutient qu'aucune réunion d'élus ne s'est tenue le 11 septembre 2020, il reconnaît avoir expliqué à ses adjoints lors d'une réunion ayant eu lieu le 10 septembre 2020 « *les erreurs commises par Mme X dans la rédaction du rapport de synthèse et dans la préparation du projet de délibération concernant l'achat d'une parcelle nécessaire et indispensable à la construction d'un bâtiment restaurant scolaire et d'une salle polyvalente à Y avec les conditions d'achat et d'échange* ». Il a également fait état dans ce cadre du travail « *de mauvaise qualité et erroné* » de Mme X.

Ainsi, il est établi que des reproches sur la manière de servir de cette dernière ont bien été émis par le maire dans le cadre d'au moins une réunion d'élus, postérieurement à l'annonce de sa grossesse.

Mme X soutient en outre que le maire lui a demandé de travailler pendant ses arrêts et son congé de maternité et que certains agissements lui ont aussi été reprochés durant ces périodes. Des courriers lui ont été adressés par le maire les 20 octobre 2020, du 4 novembre 2020, 24 novembre 2020, 26 novembre 2020, 12 décembre 2020 et 26 février 2021.

Le maire indique avoir uniquement sollicité Mme X par courriel du 26 octobre 2020 afin de lui demander la liste des dossiers en cours sur lesquels elle travaillait dans la mesure où personne à la mairie ne les connaissait. Toutefois, les éléments au dossier montrent que les demandes adressées à la réclamante pendant ses périodes de congé de maladie ont été bien plus nombreuses et répétées que ce qu'affirme le maire.

Ce dernier soutient également dans ses dernières écritures que les courriers envoyés durant l'arrêt de maladie de Mme X n'avaient pour objet que d'assurer un suivi des dossiers et donc la continuité du service public ou d'informer la réclamante sur les procédures administratives engagées à son encontre.

Toutefois, il ressort des pièces produites par le mis en cause que le courrier en date du 4 novembre 2020 avait pour objet de faire travailler Mme X pendant son congé maternité dès lors que le maire lui demandait, sous délai d'environ 10 jours au plus, de lui « *indiquer la liste des autres agents susceptibles de recevoir la prime ainsi que les critères de sélection qui pourraient s'appliquer* » et de « *confirmer que la validation a posteriori du versement de primes par une délibération du Conseil Municipal est juridiquement possible* ». Le maire l'invitait par ailleurs à « *répondre en urgence à [ses] demandes* ».

De même, dans le courrier du 20 octobre 2020 adressé à la réclamante par le maire, celui-ci lui demandait de lui « *indiquer les modalités exactes du versement de la prime de 1000 euros aux seuls policiers municipaux, de me donner la raison pour laquelle la prime a été versée sous forme de chèques cadeaux, de me donner une liste des agents pouvant recevoir la prime en dehors des trois policiers municipaux avec les critères de sélection* ».

*adéquates et de me confirmer que la validation a posteriori du versement des primes par une délibération du conseil municipal est possible juridiquement ».*

De plus, le courrier en date du 26 novembre 2020 produit par la commune n'avait pas pour objet de l'informer de la procédure lancée à son encontre dès lors qu'il était introduit par : *« je tiens en premier lieu à rectifier vos fausses affirmations »* et qu'il est poursuivi par nombre d'invectives : *« votre assertion fantaisiste »*; *« me prêter sournoisement des intentions malveillantes »*; *« Serait-il possible que vous ayez recherché des prétextes pour favoriser vos protégées [...] pour leur octroyer une prime sans réelle justification ? »*; *« votre « inféodée » Mme V » (...).*

Il ressort de ces éléments que le maire de la commune a bien demandé à la réclamante de travailler lors de ses arrêts de maladie ou son congé de maternité et que certains courriers, qui ne s'inscrivaient pas dans le cadre d'une procédure administrative, avaient pour objet de régler des difficultés relationnelles au demeurant non étayées avec l'intéressée.

Le conseil de discipline a également noté ce point, ainsi qu'il ressort du procès-verbal de la séance du 8 octobre 2021 : *« (...) il est reproché à Mme X de ne pas avoir fait les diligences nécessaires pour transmettre rapidement ces devis à l'avocat de la collectivité en charge du dossier. Ces pièces seront finalement transmises à l'avocat le 8 octobre 2020 après deux relances de ce dernier en date des 30 septembre et 7 octobre. Mme X en arrêt depuis début septembre (à l'exception des 24 et 25 septembre) a répercuté auprès des services des intéressés la relance du 7 octobre 2020. Aucune faute n'est à retenir à l'encontre de celle-ci pour ce motif »* et *« (...) il est reproché à Mme X, administratrice de l'application Télérecours, de ne pas avoir donné suite à des courriels reçus les 17 et 21 août 2020 concernant un dossier contentieux d'urbanisme. Ce dossier sera réactivé, sous l'impulsion de Mme X, alors en arrêt de maladie, à l'occasion d'un nouveau courriel reçu le 22 septembre 2020. Aucune faute n'est à retenir à l'encontre de celle-ci pour ce motif (...) ».*

Mme X fait valoir, en outre, d'autres agissements du maire, constitutifs de harcèlement moral discriminatoire.

En premier lieu, la police municipale a récupéré, durant sa période de congé de maternité prénatal, son véhicule de service et son matériel informatique remis à un huissier avant d'être confié à un expert informatique qui a eu pour mission d'explorer leur contenu et qui a dressé un rapport d'expertise.

Si le maire indique à ce sujet que *« les résultats de l'expertise sont édifiants puisque l'expert montre (...) que Mme X utilisait le matériel ainsi que des supports externes n'étant pas propriété de la ville. (...) L'expert près la Cour d'Appel de U montre également que des documents manifestement professionnels ont été supprimés du profil utilisateur « X » préalablement à la restitution du matériel, ce qui ne peut que nuire à la Ville, et dénote une volonté de priver la commune d'informations lui revenant »*, le conseil de discipline a relevé quant à lui, le 8 octobre 2021, que *« les constatations figurant dans ce rapport (d'expertise) ne permettent pas d'identifier des manquements de l'intéressée aux obligations des fonctionnaires ».*

En deuxième lieu, à compter du mois de novembre 2020, le maire a décidé de décharger Mme X de ses fonctions de DGS à partir du 28 février 2021. Il a informé la réclamante de l'engagement de cette procédure par un courrier du 24 novembre 2020 la convoquant à un entretien le 11 décembre 2020, lui communiquant les motifs de la perte de confiance, lui communiquant sept rapports à l'appui de ces motifs et l'invitant à y répondre avant la tenue de l'entretien. La réclamante, en arrêt de travail, a informé le maire de son impossibilité de s'y rendre et a produit un certificat médical à l'appui. Le maire lui a envoyé un courrier daté du 12 décembre 2020 prenant acte de son absence à l'entretien du 11 décembre puis un

dernier courrier daté du 18 décembre 2020 la convoquant le 28 décembre 2020. Mme X n'a pas pu se rendre à cet entretien du fait de son état de santé et étant en congé de maladie ordinaire à cette date. Lors de la séance du 29 décembre 2020, le maire a informé le conseil municipal de ce qu'il a déclenché cette procédure à l'encontre de Mme X. Il ressort du procès-verbal de cette séance que le maire savait que la réclamante était en arrêt de travail, qu'il lui a envoyé par voie d'huissier un courrier le 14 décembre 2020 lui demandant des explications sur les sept rapports établis à son encontre et qu'il a tenu à en détailler le contenu devant les élus alors qu'il n'en avait pas l'obligation (voir page 24 du PV « *Donc le premier point que je vous propose est de prendre acte de l'engagement de la procédure. Bien que cela ne soit pas obligatoire, par souci de transparence, je vous informe des rapports que j'ai établis et qui justifient la perte de confiance* »).

En troisième lieu, eu égard au contexte précédemment décrit, Mme X a sollicité en mai 2021 sa mutation au Service départemental d'incendie et de secours (SDIS) de W en qualité de responsable des ressources humaines et des finances. Dans son courrier du 6 juillet 2021 adressé au SDIS concernant cette demande, le maire a indiqué son souhait d'utiliser le délai maximum légal pour valider la mutation de Mme X dès lors qu'il avait l'intention de demander l'avis du conseil de discipline sur sa révocation compte-tenu des « *fautes, d'une particulière gravité, accumulées par cette fonctionnaire* » et du fait que « *des plaintes ont été déposées auprès de Madame la Procureure de la République* ». Il détaille les motifs des plaintes, en conclut que « *Cela rend d'autant plus étonnant son éventuel recrutement en tant que responsable des ressources humaines et des finances* » et suggère que le recrutement de Mme X pourrait poser problème du fait que son conjoint travaille au SDIS. Il en ressort ainsi une réelle volonté du maire de dissuader le SDIS de recruter Mme X et ainsi de nuire au déroulement de sa carrière.

En dernier lieu, le maire a également effectué deux dépôts de plainte, l'un contre Mme X et l'autre contre X entre fin 2020 et avril 2021, soit quelques mois après l'annonce de la grossesse de l'intéressée. De telles plaintes portaient sur le gonflement par un agent administratif des fiches de paie de Mme X pendant plusieurs années (délit de concussion) et sur une commande de chèques Cadhoc d'une valeur de 5800 € passée sans l'accord du maire pendant le premier confinement pour les distribuer à certains agents du service des RH.

Ces plaintes ont de plus été commentées par le maire dans un article d'un journal local du 23 juillet 2021 intitulé « *G. D porte plainte contre son ancienne DGS* ».

Il ressort de cet article notamment que : « *D a déposé deux plaintes ces derniers mois contre son ancienne directrice générale des services (DGS). Il la soupçonne, elle aussi, d'avoir abusé de sa confiance pour augmenter son salaire, depuis son arrivée en 2018. « Au 1<sup>er</sup> juillet 2019 par exemple, elle percevait un salaire net de 5500 euros alors que j'avais donné mon accord pour qu'elle touche entre 3700 et 3800 euros. Elle se servait un salaire supérieur à un préfet de classe normale en fin de carrière* » détaille le maire de la commune. Par ce biais, ce dernier estime que son ancienne DGS aurait perçu plus de 5000 euros supplémentaires depuis l'année 2018. Il indique aussi qu'elle aurait commandé 5800 euros de chèques UpCadhoc sans son accord pendant le premier confinement pour les distribuer notamment à certains agents du service des ressources humaines. (...) ».

Si le maire rappelle sur ces points les éléments de ses plaintes, le conseil de discipline a considéré, s'agissant de la rémunération de la réclamante, qu'il « *ne ressort d'aucune des pièces produites que Mme X aurait induit en erreur son employeur ou se serait livrée à une quelconque manipulation en vue d'obtenir un avantage indu. Dans ces circonstances, le maire, signataire de l'arrêté attaqué, ne peut qu'être regardé comme ayant donné son accord à l'octroi de ladite rémunération* ». S'agissant des chèques Cadhoc, le conseil de discipline souligne que « *le conseil de discipline perçoit mal l'intérêt pour Mme X d'éviter un débat à*



*l'occasion d'une délibération en conseil municipal. Ainsi, aucune malversation ou mensonge imputable à Mme X n'est caractérisé. De même, ni les conditions de signature des bons de commandes ni les conditions dans lesquelles le colis contenant les chèques « CADHOC » a été réceptionné et transmis au service RH pour distribution aux agents intéressés ne sont de nature à caractériser une volonté de dissimulation de la part de Mme X ».*

Le maire ajoute dans ses dernières écritures que le Défenseur des droits ne peut pas se fonder sur les conclusions du conseil de discipline car seul le juge pénal peut se prononcer sur la véracité des faits contestés. Il n'en demeure pas moins que, sans préjuger de l'issue qui sera accordée à ces plaintes, de telles conclusions permettent d'établir le contexte de dégradation rapide des relations entre le maire et Mme X consécutifs à l'annonce de sa grossesse et la forte dégradation des conditions de travail de l'intéressée, qui a subi un enchaînement de mesures défavorables d'une particulière violence.

Par ailleurs, le mis en cause ajoute que la réclamante n'aurait pas été victime de harcèlement moral discriminatoire dès lors que les agissements reprochés au maire n'ont pas eu pour effet d'altérer sa santé physique, les arrêts de travail étant motivés par des complications liées à la grossesse de Mme X.

Il n'en demeure pas moins qu'en tout état de cause, la réclamante a subi une dégradation importante de sa situation professionnelle à la suite des mesures défavorables adoptées par le maire à son encontre en lien avec sa grossesse.

S'il est vrai, comme le rappelle le maire, que l'avis du conseil de discipline n'a pas de force juridictionnelle, qu'il ne lie pas l'autorité territoriale et que le maire en conteste le contenu, il s'agit toutefois comme cela a été rappelé d'un élément important à prendre en compte dans le cadre de l'instruction de ce dossier.

En effet, une série de fautes ont été reprochées à Mme X à la suite de l'annonce de sa grossesse que le conseil de discipline a, à l'unanimité, rejetées. Cette circonstance est également de nature à faire présumer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de grossesse de l'intéressée sans que le maire n'ait apporté d'éléments de nature à renverser cette présomption.

Ainsi, au terme de son instruction, la Défenseure des droits considère que Mme X a subi une série de mesures défavorables constitutives de harcèlement moral discriminatoire en raison de son état de grossesse en méconnaissance notamment des articles 6 et 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Telles sont les observations que la Défenseure des droits souhaite adresser au tribunal administratif de Z saisi par l'intéressée.

Claire HÉDON