

Paris, le 27 décembre 2023

Décision du Défenseur des droits n°2023-280

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 directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Saisie par Madame X, adjointe technique contractuelle, qui soutient avoir été victime de propos discriminatoires à connotation sexiste dans le cadre d'une procédure de recrutement pour un emploi permanent d'adjoint technique territorial et conteste le rejet de sa candidature par la commune de Y ;

Recommande, en vue de régler la situation exposée ci-après, au maire de la commune de Y de se rapprocher de Mme X en vue de procéder à la réparation de ses préjudices ;

Au-delà de la situation individuelle de Mme X et dans l'objectif de prévenir les discriminations fondées sur le sexe, la Défenseure des droits préconise également la mise en place d'une formation obligatoire auprès de l'ensemble des élus et des agents de la commune de Y concernant les enjeux relatifs à l'égalité femmes-hommes et comprenant notamment une analyse des stéréotypes sexistes ainsi qu'une réflexion sur les mesures correctives à mettre en œuvre.

La Défenseure des droits demande au maire de la commune de Y de rendre compte des suites données à ses recommandations dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente décision.

La Défenseure des droits transmet cette décision pour information au centre de gestion de la fonction publique de V (CDG V).

Claire HÉDON

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

Le Défenseur des droits a été saisi par Madame X, adjointe technique contractuelle¹, qui soutient avoir été victime de propos discriminatoires à connotation sexiste dans le cadre d'une procédure de recrutement pour un emploi permanent d'adjoint technique territorial. Mme X, qui n'a pas été recrutée, considère qu'elle a été victime d'une discrimination fondée sur le sexe.

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCEDURE

Le 16 octobre 2017, Mme X a été recrutée par la commune de Y sur un poste d'agent d'entretien, à temps non complet. Son contrat a été renouvelé jusqu'au 16 octobre 2023.

Le 30 octobre 2020, l'intéressée a candidaté au poste d'agent des interventions techniques polyvalent. Elle a été reçue le 7 janvier 2021 par la commission de recrutement composée du maire de Y, de trois adjoints et de la responsable promotion de l'emploi du centre de gestion de la fonction publique territoriale de V (CDG V).

Elle expose avoir été confrontée à de nombreux propos discriminatoires lors de l'entretien de recrutement. Ainsi, il aurait été soutenu que le poste d'agent des interventions techniques était réservé à des hommes car il était inconcevable que des tâches comme la conduite d'un tracteur ou la fabrication de béton soient réalisées par des femmes en raison de leur moindre capacité physique.

À la suite du rejet de sa candidature, notifiée le 19 janvier 2021, l'intéressée a demandé à être reçue par le maire de la commune. Un entretien a eu lieu le 15 avril 2021 avec deux représentants du syndicat CGT territoriaux qui attestent que le maire de Y a déclaré que le poste d'adjoint technique « *est un travail d'homme plus que de femmes, il y a certains travaux où les femmes sont égales aux hommes, mais pas pour faire du béton ou conduire des tracteurs* ».

Mme X explique que sa candidature n'a pas été examinée sur la base de critères objectifs et qu'elle est fondée sur des préjugés sexistes de la part des membres de la commission de recrutement. Elle souligne que ce rejet lui porte préjudice dans la mesure où elle a perdu une chance d'être titularisée sur un emploi permanent à temps complet dans la commune de Y.

Le Défenseur des droits a diligenté une enquête auprès du maire de la commune de Y le 15 novembre 2021 et le 27 juillet 2022 à laquelle il a été répondu les 14 décembre 2021 et 27 juillet 2022.

Dans le cadre de la procédure contradictoire, le Défenseur des droits a adressé, le 21 mars 2023, au maire de la commune de Y une note récapitulant les éléments de fait et de droit au regard desquels elle était susceptible de conclure à une discrimination fondée sur le sexe.

Par courrier daté du 19 avril 2023, le maire de la commune a présenté des éléments permettant de considérer que la formation et l'expérience professionnelle de l'agent recruté justifiaient que sa candidature ait été retenue au détriment de celle de Mme X. Toutefois, les propos discriminatoires à connotation sexistes subis par la réclamante n'ont pas été contestés par le maire de la commune dans ses observations.

¹ La réclamante a été nommée stagiaire dans le grade d'adjoint technique par arrêté daté du 21 septembre 2023.

ANALYSE

Mme X a subi des agissements sexistes portant atteinte à sa dignité dans le cadre de la procédure de recrutement, ce qui constitue une discrimination fondée sur le sexe.

Cadre juridique

De nombreux instruments internationaux, tels que la Convention n°111 de l'OIT ou la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, le droit de l'Union ⁽²⁾ ainsi que le droit français interdisent les discriminations fondées sur le sexe, notamment dans l'accès à l'emploi.

En droit interne, l'article L. 131-2 du code général de la fonction publique : « *aucune distinction ne peut être faite entre les agents publics en raison de leur sexe* »

La loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations dispose, en son article 1^{er}, que « *Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement (...) de son sexe (...) une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable* ».

Aux termes de l'alinéa 3 de ce même article, la discrimination inclut tout agissement fondé sur un motif de discrimination prohibé « *subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

En matière civile, 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 atteintes portées à la dignité de la personne ou les effets sur son environnement de travail qui justifient cette qualification.

Il résulte de l'article 2 de la même loi que « *Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un motif mentionné à l'article 1er est interdite en matière (...) d'accès à l'emploi (...). Ce principe ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs visés à l'alinéa précédent lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée (...)* ».

Enfin, il doit être précisé que la personne qui estime faire l'objet d'une discrimination bénéficie d'un principe d'aménagement de la charge de la preuve, 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. 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. Le présent article ne s'applique pas devant les juridictions pénales* ».

(²) L'article 14-1 a) de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (directive refonte) prohibe toute discrimination fondée sur le sexe « dans les secteurs public ou privé, (...), en ce qui concerne (...) les conditions d'accès à l'emploi (...), y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion ».

Appréciation des faits

En l'espèce, le maire de la commune de Y a été invité par les services du Défenseur des droits à présenter ses observations sur les propos qu'il aurait tenus lors de l'entretien avec la réclamante et les deux représentants du syndicat CGT territoriaux, à savoir que le poste sur lequel Mme X a candidaté « *est un travail d'homme plus que de femmes, il y a certains travaux où les femmes sont égales aux hommes, mais pas pour faire du béton ou conduire des tracteurs* ».

Ces propos fondés sur des stéréotypes sexistes tendent à présumer une politique d'embauche discriminatoire, au détriment des femmes, concernant le poste d'agent des interventions techniques. En effet, les déclarations litigieuses laissent supposer que les femmes seraient incompetentes en raison de leur moindre capacité physique que les hommes pour effectuer certains travaux.

Dans son courrier du 27 juillet 2022, le maire de la commune a indiqué que « *ces propos qui sont sortis de leur contexte, ont été évoqués lors d'une rencontre avec Mme X et 2 représentants de la CGT. Cette rencontre a eu lieu le 15 février 2021 alors que la décision de recrutement était déjà prise* ». Ce faisant, le maire ne conteste pas avoir tenu les propos litigieux mais tend à les relativiser en soulignant qu'ils l'ont été après la procédure de recrutement.

Néanmoins, il résulte de l'attestation de M. D, conseiller municipal, que des déclarations similaires ont été tenues dès le début de la procédure de recrutement. Selon M. D : « *la lettre de X a été lue, et juste la sienne, sur les nombreuses demandes reçues. Le maire et son 1er adjoint nous ont signalé que sa demande ne serait pas retenue vu qu'elle était une femme et qu'elle ne serait pas capable de faire les travaux, alors qu'elle les fait déjà. Voyant la polémique, le maire et le 1er adjoint ont décidé de choisir l'agent technique à quatre (maire et les trois premiers adjoints) et que le poste ne serait pas décidé lors du conseil* ».

De telles déclarations, non contestées au cours de l'enquête, sont de nature à faire présumer que la candidature de Mme X a été écartée pour des motifs liés à son sexe. En effet, le fait que le maire, qui dispose du pouvoir de nomination, déclare qu'il ne recrutera pas de femme pour réaliser les missions prévues pour le poste d'agent des interventions techniques constitue une discrimination directe à l'embauche au sens des articles 1 et 2 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008⁽³⁾.

Dans ses observations à la note récapitulative, le maire de la commune a apporté des explications complémentaires sur l'analyse des mérites du candidat retenu. Celles-ci montrent que le candidat recruté, M. Z, disposait d'une formation et d'une expérience plus adaptées aux missions du poste à pourvoir. Ainsi, si comme la réclamante, il ne disposait pas du CACES pour la conduite de tracteur, son diplôme de CAP conducteur d'engins agricoles et son expérience dans l'utilisation de ces matériels le rendait immédiatement opérationnel sur les missions principales du poste, tels que les travaux d'entretien des espaces verts et la maintenance de ces engins.

Dans ces conditions, la Défenseure des droits estime que le rejet de la candidature de Mme X s'explique par des critères objectifs, notamment une expérience professionnelle plus limitée en ce qui concerne l'entretien des espaces verts et de la voirie.

⁽³⁾ CJUE, 10 juillet 2008, Feryn, C-54/07

Toutefois, l'enquête a permis d'établir que Mme X a été confrontée à des stéréotypes de genre et subi des propos sexistes de nature à la dévaloriser en tant que femme. De tels propos portent nécessairement atteinte à sa dignité. Ainsi, Mme X a été traitée défavorablement en raison de son sexe dans le cadre de la procédure de recrutement.

Selon l'article L. 131-3 du code général de la fonction publique « *aucun agent public ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Aux termes de l'article 1^{er}, alinéa 3 de la loi du 27 mai 2008, la discrimination inclut tout agissement fondé sur un motif de discrimination prohibé « *subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

En application des dispositions précitées, les agissements dont la réclamante a été victime sont constitutifs de discrimination à raison du sexe.

La Défenseure des droits recommande au maire de la commune de Y de se rapprocher de Mme X en vue de procéder à la réparation de ses préjudices.

Au-delà de la situation individuelle de Mme X et dans l'objectif de prévenir les discriminations fondées sur le sexe, la Défenseure des droits préconise la mise en place d'une formation obligatoire auprès de l'ensemble des élus et des agents de la commune de Y concernant les enjeux relatifs à l'égalité femmes-hommes qui comprendrait notamment une analyse des stéréotypes sexistes et une réflexion sur les mesures correctives à mettre en œuvre.

La Défenseure des droits demande au maire de la commune de Y de rendre compte des suites données à ses recommandations dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente décision.

La Défenseure des droits transmet cette décision pour information au centre de gestion de la fonction publique de V (CDG V).

Claire HÉDON