

Paris, le 6 juin 2024

Décision du Défenseur des droits n°2024-078

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^{er} 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 ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Après consultation du collège compétent en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité ;

Saisie par Mme X, employée par contrats à durée déterminée (CDD) de droit public au sein de la mairie de Y du 11 janvier 2017 au 11 janvier 2022 pour assurer les fonctions de « *chargée de la direction générale des services* » puis de « *chargée de mission administrative* » en qualité d'attachée contractuelle au sein de la direction générale des services, d'une réclamation relative à des agissements de harcèlement moral discriminatoire de la part du maire de Y en lien avec son état de grossesse et son état de santé ;

Recommande, en vue de régler la situation exposée dans la présente décision, au maire de Y de se rapprocher de Mme X en vue de procéder à la réparation de ses préjudices ;

Recommande également au maire de Y, dans l'objectif de prévenir les discriminations, la mise en place d'une formation obligatoire à destination de l'ensemble des élus et des agents de la commune de Y sur la lutte contre les discriminations et le harcèlement discriminatoire dans l'emploi public.

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

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

Claire HÉDON

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

▪ **Faits et procédures :**

1. Le Défenseur des droits a été saisi par Mme X, employée par contrats à durée déterminée (CDD) de droit public au sein de la mairie de Y du 11 janvier 2017 au 11 janvier 2022 pour assurer les fonctions de « *chargée de la direction générale des services* » puis de « *chargée de mission administrative* » en qualité d'attachée contractuelle au sein de la direction générale des services.
2. La réclamante a annoncé oralement sa grossesse au maire le 27 novembre 2020. Son congé de maternité a débuté le 30 avril 2021 et s'est achevé le 20 août 2021. Elle a également été placée en arrêt de travail pour maladie du 21 février au 12 mars 2021, du 15 mars au 29 avril 2021 et du 21 août au 18 octobre 2021.
3. Mme X soutient que sa situation professionnelle se serait dégradée à partir du moment où elle a annoncé sa grossesse au maire et qu'elle a été placée en arrêt de travail pour maladie. Elle soutient principalement que le maire lui a demandé de travailler alors qu'elle était en arrêt de travail pour maladie, que l'accès à sa boîte mail professionnelle et aux diverses plateformes administratives de travail a été supprimé, qu'il lui a été demandé de restituer son véhicule de fonction, que son lieu de travail a été modifié et que les délégations de signatures lui ont été retirées.
4. La réclamante estime avoir subi des agissements de harcèlement moral discriminatoire de la part du maire de Y en lien avec son état de grossesse et son état de santé.
5. C'est dans ce contexte qu'elle a saisi le Défenseur des droits.
6. Les 20 septembre 2021, 17 janvier 2022, 30 janvier et 17 mars 2023, les services du Défenseur des droits ont adressé des courriers et des courriels au maire de Y lui demandant la communication de certaines pièces et explications.
7. Toutefois, le maire n'a adressé aucun des éléments sollicités.
8. Le maire de Y a eu un échange le 11 janvier 2023 avec un délégué territorial du Défenseur des droits et un échange téléphonique le 31 mars 2023 avec un agent du siège du Défenseur des droits à Paris, dans le cadre desquels il a

réfuté les agissements qui lui sont imputés dans ce dossier sans toutefois produire les éléments sollicités par les courriers précités.

9. Dans le cadre du débat contradictoire, le Défenseur des droits a, par une note du 3 août 2023, informé le maire de Y de ce qu'en l'état des éléments portés à sa connaissance, il pourrait considérer que Mme X a fait l'objet d'agissements de harcèlement moral à caractère discriminatoire, et l'a invité à présenter ses observations.

10. Le maire n'a pas répondu à cette note soumise au contradictoire.

11. La Défenseure des droits porte l'analyse suivante sur cette réclamation.

▪ **Discussion :**

- Le cadre juridique :

12. 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, de leur état de santé (...)* ».

13. 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 (...)* ».

14. Selon l'article 32 de cette loi, de telles dispositions sont applicables aux agents contractuels de droit public.

15. Selon l'article 1-4 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, « *Les actes de gestion pris à l'égard d'un agent contractuel de droit public bénéficiant des garanties mentionnées à l'article L. 111-1 et aux chapitres Ier et III du titre III du livre Ier du code général de la fonction publique qui, en application de l'article L. 9 du même code, ne peuvent comporter aucune mesure discriminatoire, directe ou indirecte, sont ceux relatifs au recrutement, à l'affectation, à la détermination ou la réévaluation de la rémunération, à la promotion, à la formation, à l'évaluation, à la discipline, à la mobilité, à la portabilité du contrat, au reclassement, au licenciement et au non-renouvellement du contrat de cet agent.* »

16. 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 ou de l'état de santé est interdite en matière d'emploi public notamment (articles 1 et 2).
17. L'article 1^{er} 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* ».
18. 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.

- Application en l'espèce :

19. Employée par la commune de Y depuis janvier 2017, Mme X donnait satisfaction dans l'exercice de ses missions, son CDD ayant été renouvelé à deux reprises en 2018 et en 2019.
20. La réclamante a annoncé oralement sa grossesse au maire le 27 novembre 2020. Placée en arrêt de travail pour maladie du 21 février au 12 mars 2021 puis du 15 mars au 29 avril 2021, son congé de maternité a débuté le 30 avril 2021 et s'est achevé le 20 août 2021. À l'issue de ce congé, elle a été placée en arrêt de travail du 21 août au 18 octobre 2021.
21. Sa situation professionnelle s'est dégradée à partir de l'annonce de sa grossesse. Cette dégradation s'est accélérée à compter de ses arrêts de travail dont le premier a débuté en février 2021.
22. Les agissements de harcèlement discriminatoire ont consisté en plusieurs mesures défavorables adoptées par le maire de Y à l'égard de Mme X.
23. Ces agissements ont tout d'abord commencé par la suppression de l'accès à sa boîte mail professionnelle ainsi qu'aux diverses plateformes administratives de travail. La réclamante a eu connaissance de ces refus d'accès à partir de janvier 2021, après l'annonce de sa grossesse.

24. En outre, les agissements contestés ont consisté en des demandes de travaux alors que la réclamante était en arrêt de travail pour maladie. Elle produit ainsi une mise en demeure que le maire lui a adressée le 15 mars 2021 afin qu'elle produise plusieurs documents administratifs et financiers et qu'elle lui transmette une note d'explication sur le retard de paiement de plusieurs factures depuis des mois, une note de préparation au budget 2021, une note sur des erreurs d'imputation comptable ainsi que d'autres travaux.
25. La circonstance que Mme X ait exercé à la direction générale des services des fonctions essentielles au bon fonctionnement de la commune n'est pas de nature à la priver de ses droits à congés, d'autant que les éléments sollicités en mars 2021 n'étaient pas uniquement des documents à transmettre, mais des notes à rédiger, dont une note d'explication sur des retards de paiement de factures datant de plusieurs mois.
26. Mme X fait également état de l'abrogation de l'ordre de mission permanent qui lui était accordé et de la demande de restitution de son véhicule de fonction à compter du 22 avril 2021, alors qu'elle était toujours en position d'activité.
27. En outre, à compter du 22 avril 2021, ses délégations de signatures lui ont été retirées.
28. Enfin, quelques jours avant le 20 août 2021, date de fin de son congé de maternité, un agent de la commune lui a adressé un projet d'arrêté dans lequel il lui était notifié qu'elle exercerait désormais ses fonctions à Y, soit à 200 Km de Z, sans logement avec accès à l'eau potable ou à l'électricité alors qu'elle exerçait jusqu'à présent ses fonctions à l'annexe de la mairie de Y situé à Z.
29. La commune n'a ainsi pas attendu le retour de congé de maternité de l'intéressée pour envisager de modifier son lieu de travail, ce qui constituait pourtant une modification d'un élément substantiel de son contrat de travail¹.
30. La réclamante n'a pas accepté cette proposition compte tenu de ses charges de famille et c'est dans ce cadre qu'elle a sollicité une rupture conventionnelle à laquelle le maire de Y n'a pas donné de suite.
31. L'ensemble de cette situation a conduit à la dégradation de l'état de santé de la réclamante, qui a été placée en arrêt de travail pour maladie jusqu'au 18 octobre 2021, date à laquelle Mme X a décidé de démissionner de ses fonctions compte tenu de la situation subie au sein de la mairie de Y.

¹ Voir article 39-4 du décret précité n° 88-145.

32. Enfin, Mme X soutient qu'elle n'a perçu aucune rémunération au titre du mois d'octobre 2021, que ses congés annuels non pris en 2021 du fait de ses absences n'ont pas été indemnisés et que les documents de fin de contrat en vue de bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi² ne lui ont pas été remis par la commune.
33. La réclamante a ainsi saisi la commission d'accès aux documents administratifs (CADA) le 8 juillet 2022 afin de bénéficier de l'accès aux documents se rapportant à la fin de son contrat.
34. La CADA a émis le 24 août 2022, un avis favorable à cette demande, mais l'intéressée n'a toujours pas eu accès aux documents concernés.
35. Le maire de la commune n'a apporté au Défenseur des droits aucune justification objective à l'ensemble des agissements et mesures prises à l'encontre de Mme X. Ces agissements et mesures, qui présentent un caractère défavorable, sont en lien avec l'état de grossesse et l'état de santé de la réclamante, excèdent l'exercice normal du pouvoir hiérarchique et ont eu pour effet de dégrader ses conditions de travail, de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant et hostile vis-à-vis d'elle.
36. Il résulte de tout ce qui précède qu'en application du principe de l'aménagement de la charge de la preuve, la Défenseure des droits considère que Mme X a été victime d'un harcèlement moral discriminatoire en raison de son état de grossesse et de son état de santé de la part du maire de Y, en méconnaissance notamment des articles 6 et 6 *quinquies* de la loi précitée n° 83-634 du 13 juillet 1983, applicable à la date des faits.
37. S'agissant de la réparation d'une discrimination, conformément à une jurisprudence constante, la victime d'un agissement fautif tel une discrimination a droit, tant en matière civile qu'administrative, à une réparation intégrale des préjudices subis (voir, en ce sens, notamment, CAA de Lyon, 6 décembre 2016, n° 14LY03751 ; CAA de Lyon, 20 février 2018, n° 16LY00541 ; CAA de Nantes, 3 décembre 2018, n° 17NT01488) permettant de la replacer dans la situation dans laquelle elle se serait trouvée si le comportement dommageable n'était pas intervenu.
- Par conséquent, la Défenseure des droits décide de recommander au maire de Y de se rapprocher de Mme X en vue de procéder à la réparation de ses préjudices.
38. Au-delà de la situation individuelle de la réclamante, la Défenseure des droits préconise également, dans l'objectif de prévenir les discriminations, la mise en place d'une formation obligatoire auprès de l'ensemble des élus et des agents

² Certificat de travail et attestation Pôle emploi

de la commune de Y sur la lutte contre les discriminations et le harcèlement discriminatoire dans l'emploi public.

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

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

Claire HÉDON