

Paris, le 31 janvier 2023

---

**Décision du Défenseur des droits n° 2023-002**

---

**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° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique

Saisie par Monsieur X, ingénieur d'étude de deuxième classe, recruté en qualité de directeur du service de la recherche de l'université Y à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2015, qui soutient que la décision du 30 octobre 2019 prononçant son déplacement d'office présenterait un lien avec les signalements à sa hiérarchie, puis à l'autorité judiciaire, de faits possiblement délictueux ;

Décide de présenter les observations suivantes devant la cour administrative d'appel de Z saisie par l'intéressé.

Claire HÉDON

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

**I. FAITS :**

Monsieur X, titulaire du grade d'ingénieur d'étude de deuxième classe, a été recruté par l'université Y en qualité de directeur du service de la recherche à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2015.

Il a constaté, dans l'exercice de ses fonctions, des irrégularités dans la gestion financière et comptable des conventions de recherche, particulièrement au sein d'unité de recherches et d'un laboratoire dirigés par Monsieur T.

Dans un rapport interne du 27 juillet 2017, constitutif de son premier signalement, Monsieur X a informé sa hiérarchie de son refus de prise en charge par l'université des frais de déplacement de Madame A, professeure en psychologie sociale de la santé, au motif que sa mission était dépourvue de lien avec l'objet de sa convention de recherche et qu'elle comptait se faire rémunérer en qualité d'auto-entrepreneuse.

Par courrier du 14 septembre 2017, Monsieur X a également indiqué qu'il refusait que l'université continue à rembourser à Monsieur B, enseignant chercheur en psychologie cognitive, ses frais de déplacement entre son lieu de résidence situé à V et l'université Y. Par cette même correspondance, il dénonçait l'attitude de Monsieur T, laquelle participerait à la diffusion de mauvaises pratiques au sein de l'unité de recherche et du laboratoire.

Monsieur T a été convoqué pour être entendu par les vice-présidents de la commission de recherche, le 3 octobre 2017, sur les faits qui lui étaient reprochés. Ce dernier aurait refusé de se rendre à cet entretien sans connaître préalablement les griefs qui lui étaient imputés.

Par courrier du 4 octobre 2017, Madame C, présidente de l'université, a expliqué à Monsieur T qu'il serait interrogé sur le fonctionnement financier de l'unité de recherche et du laboratoire. En effet, il était reproché à Monsieur T de refuser de se conformer au nouveau protocole mis en œuvre par la direction de la recherche consistant à échanger sur les nouveaux contrats emportant un financement de la part de l'université préalablement à leur signature. Or, Monsieur T aurait, à plusieurs reprises, engagé des dépenses de la part de l'université sans attendre la signature du contrat.

C'est dans ce contexte que Monsieur T a accusé Monsieur X de faits de harcèlement moral à son égard.

Par un courrier électronique du 25 mai 2018, les vice-présidents de la commission de recherche ont assuré leur soutien à Monsieur X.

Le 6 juin 2018, Monsieur X a été placé en arrêt de travail.

Le 7 juin 2018, il a fait part de son intention de signaler les irrégularités constatées dans l'exercice de ses fonctions au procureur de la République mais en aurait été dissuadé par sa hiérarchie.

Le 11 juin 2018, la présidence de l'université a accordé la protection fonctionnelle à Monsieur X à la suite de « *propos qualifiés d'outrageants et (de) faits présumés de harcèlement moral portés à son encontre par Monsieur T* ».

À son retour dans le service, Monsieur X aurait été confronté aux mêmes difficultés. Les enseignants chercheurs auteurs des mauvaises pratiques auraient pris pour habitude de contourner son autorité pour se soustraire aux procédures instaurées par la direction de la recherche.

Le 27 novembre 2018, après s'être entretenue avec Monsieur T, la présidente de l'université a décidé de confier la réalisation d'un audit au cabinet D.

Le 28 janvier 2019, Monsieur X a de nouveau été placé en arrêt de travail.

À sa reprise, le 4 février 2019, il a été convoqué à un entretien avec Madame C, Madame F, directrice générale des services depuis le mois d'octobre 2018, et le service des ressources humaines, car Madame G, son adjointe, avait formulé des reproches sur son attitude managériale. Le même jour, Monsieur X a été informé de sa suspension à titre conservatoire.

Le 12 février 2019, Monsieur X a signalé un danger grave et imminent résultant des « *outrages, calomnie, propos diffamatoires dans l'intention de nuire à la carrière de l'agent de la part de T* ». Il décrivait une « *situation de souffrance extrême et de harcèlement moral* » qui serait à l'origine de ses arrêts de travail ainsi que des « *pressions réitérées de H<sup>1</sup>* » qui se seraient matérialisées par une « *appropriation des missions de l'agent* », une « *décrédibilisation de son travail* » et par sa « *mise à l'écart* ».

En réaction, la directrice générale des services a décidé de rompre le lien hiérarchique entre Monsieur X et Monsieur H et de confier au cabinet J la réalisation d'un audit externe sur la gestion de conflit pour apaiser les tensions au sein de la direction de la recherche.

Le 15 mars 2019, la présidente de l'université a adressé un rapport à la direction des ressources humaines pour dénoncer les manquements de Monsieur X à son obligation de loyauté et à ses obligations de chef de service, ainsi que son refus de s'inscrire dans la ligne hiérarchique.

Le 21 mars 2019, Monsieur X a mis l'université en demeure d'assurer sa protection par des mesures effectives.

Le 28 mars 2019, la présidente de l'université a demandé au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre de Monsieur X.

Le 4 avril 2019, Monsieur X a adressé un signalement au procureur de la République.

Par un arrêté de la ministre du 14 juin 2019, Monsieur X a été suspendu de ses fonctions pour une période de 4 mois à compter du 25 juin 2019.

Le 16 juin 2019, Monsieur X a de nouveau été placé en arrêt de travail.

Le 9 octobre 2019, le cabinet D a conclu son audit par l'existence d'irrégularités dans la gestion financière de l'unité de recherche et du laboratoire.

---

<sup>1</sup> Monsieur H est le vice-président adjoint de la commission de la recherche.

Le 30 octobre 2019, après consultation de la commission administrative paritaire nationale réunie en conseil de discipline le 16 octobre 2019, Monsieur X a été sanctionné par un déplacement d'office.

Le 22 novembre 2019, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a saisi l'inspection générale de l'enseignement supérieur et de la recherche (IGESR) pour « *apprécier la régularité et l'efficacité de l'organisation, de la gouvernance et du fonctionnement de la direction de la recherche de Y et, plus largement, pour enquêter sur un certain nombre d'éléments relatifs à la gestion de la recherche par l'université* ». Cette mission d'inspection a rendu ses conclusions au mois d'octobre 2020.

Le 19 janvier 2021, Monsieur X a été affecté à titre provisoire à l'université W en qualité de chargé de mission conseiller juridique.

## **II. PROCEDURES :**

### **• Procédures contentieuses :**

Monsieur X a demandé au tribunal administratif de M d'annuler la sanction de déplacement d'office. Il a également formé un recours indemnitaire devant la même juridiction.

Par des jugements du 1<sup>er</sup> juillet 2022, le tribunal a rejeté les requêtes du réclamant.

Monsieur X a interjeté appel de ces jugements devant la cour administrative d'appel de Z et c'est ainsi que la Défenseure des droits souhaite présenter ses observations dans le cadre du recours concernant la sanction de déplacement d'office.

L'intéressé a par ailleurs porté plainte pour harcèlement moral le 7 juin 2019. Le 15 décembre 2019, il a déposé une plainte pour harcèlement moral, menaces d'intimidation et outrage devant le doyen des juges d'instruction, près le tribunal judiciaire de N. une association s'est constituée par civile.

En application de l'article 23 de la loi organique n° 2011-333 relative au Défenseur des droits, ce dernier a demandé l'autorisation d'instruire la réclamation de Monsieur X au procureur de la République. Cette autorisation lui a été accordée les 19 mars et 21 juillet 2021.

### **• Instruction par les services du Défenseur des droits :**

Le 17 juillet 2019, Monsieur X a saisi le Défenseur des droits au titre de sa mission d'information, de conseil, d'orientation et de protection des lanceurs d'alerte.

À ce titre, les services du Défenseur des droits ont engagé une instruction auprès de l'université Y et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Par courriers des 6 septembre 2021 et 4 mars 2022, les services du Défenseur des droits ont demandé communication des pièces et explications utiles à l'examen de la réclamation de M. X à l'université Y. Cette dernière a transmis certains des éléments sollicités par correspondance datée du 30 mars 2022.

Le ministère a également transmis certains des éléments sollicités par les services du Défenseur des droits par correspondance du 25 novembre 2021.

Par des courriers du 18 mai 2022, le Défenseur des droits a informé le ministère et l'université qu'il était susceptible de conclure à l'existence de reprécailles consécutives aux signalements d'une alerte par Monsieur X, en récapitulant les éléments de faits et de droit dont il disposait.

Par courriers des 2 juin et 15 juillet 2022, le ministère et l'université ont respectivement répondu à ce courrier récapitulatif.

Dans sa réponse, le ministère rappelle que la décision de sanction adoptée à l'égard de Monsieur X était justifiée par les multiples fautes qu'il aurait commises. Il ajoute que Monsieur X aurait contribué à l'existence « *d'une très grande défiance de nombreux personnels vis-à-vis de leur hiérarchie ainsi qu'au climat délétère et aux troubles dans le fonctionnement du service qui en découlaient (...)* ».

L'université Y a quant à elle expliqué que le déplacement d'office ne serait pas intervenu à titre de représailles mais pour sanctionner le comportement de l'intéressé, notamment les mises en cause de sa hiérarchie et sa violation répétée du devoir de réserve.

L'université a également considéré que Monsieur X ne pouvait prétendre au statut de lanceur d'alerte. Il n'aurait pas été de bonne foi et aurait agi dans le but de nuire à ses détracteurs. En outre, Monsieur X aurait donné un caractère public à ses dénonciations sans attendre le résultat de l'audit diligenté par l'université.

### **III. ANALYSE :**

En vertu du 5° de l'article 4 de la loi organique du 29 mars 2011, le Défenseur des droits est chargé d'informer, de conseiller et d'orienter vers les autorités compétentes toute personne signalant une alerte dans les conditions fixées par la loi et de défendre les droits et libertés des lanceurs d'alerte ainsi que des personnes protégées dans le cadre d'une procédure d'alerte.

L'article 6 *ter* A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, dont les dispositions ont été codifiées à l'article L. 135-4 du code général de la fonction publique, dispose : « *Aucune mesure concernant notamment (...) la discipline, (...) ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts au sens du I de l'article 25 bis dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions./Aucun fonctionnaire ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique./ Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit* ».

#### **• Sur la qualité de lanceur d'alerte de Monsieur X :**

L'article 6 de la loi du 9 décembre 2016, dans sa version initiale applicable à l'époque des faits, définit le lanceur d'alerte comme la personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance.

L'article 8 de cette même loi a institué une procédure graduée de signalement.

En premier lieu, le signalement de l'alerte doit être porté à la connaissance du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci.

En deuxième lieu, et en l'absence de diligences de la personne destinataire de l'alerte à vérifier, dans un délai raisonnable, la recevabilité du signalement, celui-ci peut être adressé à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels.

En dernier lieu, à défaut de traitement par les personnes susmentionnées dans un délai de trois mois, le signalement peut être rendu public.

En l'espèce, Monsieur X a constaté des irrégularités dans la gestion financière et comptable des conventions de recherche dans l'exercice de ses fonctions de directeur de la recherche. Il est constant qu'il a eu personnellement connaissance des faits qu'il a signalés.

Ces irrégularités, compte tenu de leur gravité, sont susceptibles de recevoir une qualification pénale. Le réclamant a porté ses signalements à la connaissance de ses supérieurs hiérarchiques pour la première fois en juillet 2017. Si la présidente de l'université a décidé de diligenter une enquête relative à la gestion financière et comptable des laboratoires de recherche, au mois de novembre 2018, Monsieur X indique que les irrégularités n'auraient pas cessé pour autant. C'est dans ce contexte qu'il a décidé de porter son signalement auprès du procureur de la République, le 4 avril 2019.

Au terme de l'instruction, il apparaît que Monsieur X n'a pas diffusé son alerte par voie de presse.

Pourrait, le cas échéant, s'analyser comme une divulgation publique, au sens des dispositions précitées de l'article 6 de la loi du 9 décembre 2016, l'affichage dans les locaux de l'université de la lettre ouverte des personnels de la direction de la recherche du 7 février 2019 en soutien notamment à Monsieur X, selon laquelle :

*« Nous, agents de la Direction de la Recherche rassemblés ce jour, jeudi 07 février, profitant de la réunion prévue avec la Direction générale des services, vous saisissons par la voie hiérarchique pour vous remettre la liste de nos demandes eu égard à la dégradation de nos conditions de travail depuis plusieurs mois au sein de notre Direction. Conscient-e-s des charges de travail qui pèsent sur l'ensemble des personnels de l'université en cette période d'évaluation ....., nous sommes toutefois très étonné-e-s de l'absence d'écoute et de mesures prises pour rétablir nos conditions de travail, c'est pourquoi nous vous demandons de prendre, sans délai, les mesures et les engagements suivants (...) »*

Serait également susceptible d'être qualifiée de divulgation publique la mention de la situation de conflit d'intérêt dans laquelle se trouverait Monsieur H dans la liste de diffusion du syndicat le 12 février 2019.

Cependant, eu égard à la durée qui sépare ces diffusions et les premiers signalements réalisés par Monsieur X, dont rien ne permet de penser qu'ils ont bien été traités, celles-ci n'apparaissent pas prématurées.

La procédure de signalement graduée instituée par l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 apparaît donc avoir été respectée par le réclamant.

Les préoccupations exprimées par Monsieur X lors de ses signalements, à savoir la gestion irrégulière des deniers publics et les risques juridiques et financiers encourus par la direction de la recherche, attestent du caractère désintéressé de sa démarche.

La bonne foi exigée de la part de l'auteur du signalement s'examine au vu de deux éléments : l'intention subjective de ce dernier et sa croyance raisonnable dans la véracité des faits qu'il entend signaler. Il n'est pas contesté que Monsieur X n'a manifesté aucune intention de nuire en procédant à ses signalements. Ayant constaté les faits dans l'exercice de ses fonctions de

directeur de la recherche, Monsieur X disposait d'informations suffisantes pour forger sa conviction sur la véracité des irrégularités qu'il a dénoncées.

Au demeurant, au cours de sa mission d'audit, le cabinet D a identifié des risques juridiques et financiers liés aux pratiques des laboratoires de recherche ainsi que des manquements répétés à la réglementation relative aux frais de mission, aux obligations contractuelles ainsi qu'à la procédure d'engagement des dépenses relatives à des contrats de prestations.

En outre, ainsi que le rappelle le ministre devant le Défenseur des droits, la mission de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR) a révélé des dysfonctionnements qui « *ont pu justifier les alertes de M. X* ».

Les signalements ont donc été réalisés de bonne foi.

Par suite, compte tenu de ces éléments, la Défenseure des droits considère que Monsieur X peut bénéficier de la protection qui s'attache au lanceur d'alerte.

- **Sur la qualification de représailles de la sanction infligée à Monsieur X:**

À compter de son signalement, en juillet 2017, Monsieur X a été suspendu de ses fonctions et la présidence de l'université a demandé au ministre d'engager une procédure disciplinaire à son encontre, qui s'est conclue par un déplacement d'office.

Jusqu'alors, Monsieur X n'avait pas rencontré de difficultés dans sa carrière. Au contraire, les nouvelles procédures qu'il a initiées au sein de la direction de la recherche ont d'abord reçu un accueil favorable de la part de sa hiérarchie. Toutefois, les signalements des irrégularités constatées au sein du service, et notamment des laboratoires dirigés par Monsieur T, ont conduit à la détérioration de sa relation avec ce dernier. Le conflit s'est progressivement étendu à la direction générale des services, puis à l'équipe présidentielle, jusqu'à l'intervention de la sanction de Monsieur X.

Monsieur X apporte plusieurs éléments qui permettent de présumer l'existence d'un lien de causalité entre ses signalements et les mesures défavorables qu'il allègue.

D'une part, la chronologie des événements laisse supposer que les mesures défavorables prises à son encontre présentent un lien avec son alerte.

D'autre part, les motifs de la sanction disciplinaire prononcée le 30 octobre 2019 ne semblent pas étrangers à son alerte.

Ces éléments n'ont pas été utilement contredits par les administrations mises en cause.

Sur la chronologie des événements :

Les conclusions de l'audit réalisé par le cabinet J procèdent à une synthèse du conflit depuis son origine.

Avant la prise de fonctions de Monsieur X, le service de la direction de la recherche a traversé une période difficile. La situation se serait apaisée en 2015 avec la mise en place de procédures visant à structurer le service par Monsieur X. Malgré cela, ce dernier a continué à constater des irrégularités, qu'il a signalées en juillet 2017.

Entre 2017 et 2019, à la suite de l'alerte de Monsieur X, une situation conflictuelle a émergé en trois phases au sein de l'université.

Ce conflit a tout d'abord opposé Monsieur X, auteur de l'alerte, à Monsieur T, directeur des laboratoires visés par l'alerte.

Plusieurs éléments du rapport d'enquête du cabinet J permettent de retenir l'existence d'un lien de causalité entre ce conflit et l'alerte.

Cette enquête a notamment révélé que les nouvelles procédures de validation des conventions de recherche mises en œuvre par Monsieur X ont été sources de différends avec les enseignants-chercheurs, en particuliers avec Monsieur T, directeur des laboratoires de recherche.

En effet, les enquêteurs du cabinet J ont indiqué : « *Nous faisons l'hypothèse que [la] pugnacité [de Monsieur X] et la façon dont il s'est affirmé ont pu jouer un rôle dans la détérioration des relations avec T. En effet, le recours au formalisme (communications écrites et utilisation d'un vocabulaire juridique) [a] probablement contribué à installer un climat de méfiance propice à l'émergence d'une situation conflictuelle* ».

Lors de cette première phase, Monsieur X semble avoir été soutenu par sa hiérarchie qui continuait de porter une appréciation favorable de sa manière de servir dans le compte rendu de son entretien d'évaluation professionnelle du 31 mai 2018. Elle soulignait notamment sa « *capacité à imposer en milieu quelquefois hostile les règles incontournables de la comptabilité publique et du cadre règlementaire de l'organisation de la recherche publique [e]t ce, sans conflit majeur, ce qui constitue un très beau résultat* ». Il avait d'ailleurs pour objectif de « *faire progresser la compréhension par les chercheurs du cadre règlementaire dans lequel se déploient leurs activités* ».

Dès les prémices du différend l'opposant à Monsieur T, sa hiérarchie l'a ainsi assuré de son soutien et a pris certaines mesures afin de faire cesser les agissements de celui-ci, en convoquant notamment Monsieur T à un entretien dès le 4 octobre 2017, en lui accordant la protection fonctionnelle le 11 juin 2018, en confiant au cabinet J la réalisation d'une enquête sur les situations potentielles de souffrance au travail et en décidant de rompre son lien hiérarchique avec Monsieur H.

Le conflit s'est toutefois ensuite étendu aux relations entre la direction de la recherche et l'équipe présidentielle (vice-présidents de la commission de recherche).

En ce sens, il ressort de l'enquête J que lors de cette deuxième phase, le soutien de l'équipe présidentielle à l'égard de Monsieur X « *s'exprimait à cette période de façon moins nette* ». Par exemple, la signature par la présidence de l'université d'une convention de recherche en faveur des laboratoires dirigés par Monsieur T aurait contribué à « *l'abandon d'une ligne de conduite ferme à l'égard des Enseignants Chercheurs qui ne respectaient pas les procédures de gestion administrative et financière mises en place par la DR.* »

Les auteurs du rapport d'enquête relevaient en outre que « *la pugnacité de X et la façon dont il a fait face à cette situation (cf. recours aux communications écrites et l'activation d'un dispositif juridique) ont probablement contribué à accentuer l'escalade du conflit.* ».

Le conflit a atteint son paroxysme au cours de l'année 2019, date à laquelle Monsieur X a intensifié ses signalements par le biais notamment de la saisine du procureur de la République et de l'affichage de la lettre ouverte des agents de la direction de la recherche, cette dernière ayant entretenu des relations « *tendues* » à la fois avec la direction générale des services et l'équipe présidentielle.

À cet égard, Monsieur P, professeur au sein de l'université, indiquait devant le conseil de discipline du 16 octobre 2019 avoir constaté une mise à l'écart du service de Monsieur X à



partir du mois d'avril 2019. C'est à cette date que la présidente de l'université a demandé au ministère d'engager une procédure disciplinaire à son encontre.

Les auteurs du rapport J ont constaté, pour l'année 2019, « *une rupture de la communication entre les différents interlocuteurs-clés et une multiplication des signalements de souffrance psychologique* ».

La dégradation des relations de travail entre les différents protagonistes du litige semble, par suite, trouver son origine dans les signalements de Monsieur X et n'aurait cessé de s'accroître depuis lors.

#### Sur les motifs de la sanction de déplacement d'office :

Il convient de rappeler qu'en application du principe d'aménagement de la charge de la preuve, toute mesure défavorable postérieure au signalement d'une alerte doit être regardée comme une mesure de représailles prohibée par la loi, à charge pour l'autorité hiérarchique de justifier qu'elle est motivée par des considérations étrangères à cette alerte.

En l'espèce, il appartenait donc à l'employeur de Monsieur X de prouver que la sanction disciplinaire prononcée à son encontre était motivée par des éléments étrangers à son alerte, tels que son comportement et sa manière de servir.

Dans les motifs de la décision du 30 octobre 2019 portant sanction de déplacement d'office, il est reproché à Monsieur X, en premier lieu, d'avoir « *régulièrement remis en cause la compétence et la probité de la présidente de l'université (...) ainsi que celles de la vice-présidence en charge de la recherche, à l'occasion d'échanges tant publics que privés* » et d'avoir porté des accusations « *caractéristiques d'un manquement à l'obligation de loyauté* », accompagnées « *d'un discrédit et d'une prise à partie publique de la présidente de l'université* ».

Au terme de l'analyse du procès-verbal du conseil de discipline réuni le 16 octobre 2019, il apparaît que ces griefs sont fondés sur certains courriers électroniques rédigés par Monsieur X. Par exemple, le 9 mars 2019, il écrivait : « *Quel est le rôle de la Présidence d'une université ? Veiller à l'intérêt général de la Communauté ? ou de protéger ses plus proches collaborateurs ?* ».

S'il est vrai que le ton employé par Monsieur X dans certains de ses messages pourrait être regardé comme déplacé à l'égard de sa hiérarchie, il convient de replacer ces propos dans leur contexte. En effet, ces lignes font suite à plusieurs signalements qui n'ont pas été suivis de mesures concrètes de la part de l'équipe présidentielle.

Il est également reproché à Monsieur X d'avoir affiché, dans l'enceinte de l'université, la lettre ouverte des agents de la direction. Le 7 mars 2019, la directrice générale des services a demandé le retrait de cet affichage, constaté par huissier le 15 février 2019.

Or, l'ensemble de ces griefs est directement lié aux signalements de Monsieur X, dès lors notamment qu'il reproche à la présidence de l'université de ne pas avoir adopté de mesures propres à faire cesser les irrégularités dénoncées.

Ainsi, les agents de la direction de la recherche dénonçaient dans la lettre précitée « *l'absence d'écoute et de mesures prises pour rétablir (leurs) conditions de travail* » avant d'énumérer plusieurs demandes, telles que « *l'engagement écrit de (...) la présidente de l'université de respecter les fonctions (du) directeur de la recherche, de ses missions et de son périmètre* », « *le respect par l'équipe présidentielle des procédures d'expertise juridique et de signature des conventions de la recherche et des règles administratives, financières et liées à la gestion* ».

*des ressources humaines au sein de la direction de la recherche » ainsi qu'« une information précise sur le suivi effectif des agents placés sous protection fonctionnelle à l'encontre de deux enseignants-chercheurs du laboratoire».*

En deuxième lieu, la sanction prononcée à l'encontre de Monsieur X est fondée sur son « *manquement aux obligations de chef de service* », qui se serait manifesté par « *une attitude vindicative à l'origine de la dégradation de l'état de santé de son adjointe, du vice-président en charge de la recherche et de son adjoint ainsi que du directeur du laboratoire* ».

Il ressort des pièces produites par l'université au cours de l'instruction que Madame G, adjointe au directeur de la recherche, a contracté une maladie professionnelle au terme de l'année 2018, reconnue imputable au service par arrêté du 20 octobre 2021.

Monsieur R, vice-président de la recherche, a été placé en arrêt de travail au printemps 2019 pour « *troubles anxieux* ». L'université a fait droit à sa demande de protection fonctionnelle, laquelle était motivée par son épuisement consécutif aux « *atteintes publiques et réitérées de la part de Monsieur X* ».

Monsieur T, directeur du laboratoire, a signalé un danger grave et imminent en raison du « *stress* » et de la « *souffrance au travail* » engendrés par les accusations de Monsieur X à son égard. Il a été placé en arrêt de travail au début de l'année 2018 pour cause de « *stress psychologique* ».

Il convient de relever que si la décision portant sanction de Monsieur X indique que son comportement a porté atteinte à la santé du vice-président de la recherche, ce lien de causalité n'est pas établi par les pièces versées au dossier. Le Défenseur des droits, relève notamment que Monsieur R n'a pas souhaité demander la reconnaissance de l'imputabilité au service de son arrêt de travail.

Concernant plus particulièrement Madame G, cette dernière a dénoncé l'attitude managériale de Monsieur X au printemps 2019, si bien que l'université a décidé de rompre le lien hiérarchique qui les unissait.

Toutefois, il ne ressort pas des pièces du dossier que le signalement de Madame G aurait donné lieu à des investigations ayant permis d'établir l'existence de faits de harcèlement moral de la part de Monsieur X à son encontre.

Par suite, la dégradation de l'état de santé de ces agents, comme celle de Monsieur X, qui a été placé en arrêt de travail à plusieurs reprises entre 2017 et 2019, s'inscrit dans un contexte de relations professionnelles dégradées, décrit précédemment.

En dernier lieu, la décision de déplacement d'office de Monsieur X est également motivée par ses manquements à l'obligation d'obéissance hiérarchique, lorsqu'il a décidé de mettre fin à sa collaboration avec la vice-présidence de la recherche, et l'entrave au bon déroulement du service qui en fut la conséquence. Son attitude « *jusqu'au-boutiste* » aurait contribué, selon sa hiérarchie, à instaurer un climat de tension et de « *défiance extrême* ».

Ces griefs ne sont pas non plus étrangers à ses signalements dès lors qu'ils s'inscrivent dans la situation conflictuelle précédemment explicitée.

Dès lors, la sanction de déplacement d'office prononcée à l'encontre de Monsieur X n'apparaît pas justifiée par des considérations étrangères à son alerte.

- ***Sur l'absence d'examen de la qualité de lanceur d'alerte de Monsieur X et l'absence de prise en compte de l'aménagement de la charge de la preuve par le tribunal :***

Par un mémoire complémentaire du 30 juin 2021, avant la clôture de l'instruction du dossier, le réclamant a produit devant le tribunal administratif de M, un avis sur sa qualité de lanceur d'alerte émis par la Maison des lanceurs d'alerte le 15 juin 2021.

Selon cet avis, outre que Monsieur X a été considéré comme remplissant toutes les conditions pour se voir reconnaître cette qualité, il a été estimé que la sanction disciplinaire adoptée à son encontre était constitutive d'une mesure de représailles à la suite de ses signalement d'une alerte.

C'est ainsi que dans son mémoire complémentaire précité, le réclamant a conclu sur ce fondement aussi à l'annulation de la sanction de déplacement d'office adoptée à son égard.

Or, le tribunal administratif de M sans examiner la qualité de lanceur d'alerte de l'intéressé et sans se prononcer sur le fait de savoir si la sanction contestée était constitutive d'une mesure de représailles à la suite de ses signalements, s'est uniquement prononcé sur l'éventuelle méconnaissance de l'article 6 *ter* de la loi du 13 juillet 1983 qui n'est pas propre aux lanceurs d'alerte.

Le tribunal a en effet estimé qu' : « *il ne ressort d'aucun des griefs retenus à son encontre, par la sanction en litige, qu'il lui a été reproché d'avoir présenté un recours hiérarchique, engagé une action en justice ou encore témoigné devant une instance juridictionnelle. Par suite, le moyen tiré de la méconnaissance de l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 doit être écarté* ».

En outre, le tribunal n'a pas mis en œuvre l'aménagement de la charge de la preuve pourtant applicable lorsque le moyen tiré de représailles à la suite du signalement d'une alerte est soulevé.

Il convient d'insister, eu égard aux difficultés propres à l'établissement de la preuve en la matière, sur le mécanisme probatoire particulier applicable dès lors qu'un agent présente des éléments de fait permettant de présumer qu'il a procédé de bonne foi à un signalement.

Il apparaît particulièrement important, au vu de la nouveauté de ce contentieux, dont le cadre jurisprudentiel est à définir, ainsi que de la situation de particulière vulnérabilité des lanceurs d'alerte, de rappeler le principe de l'aménagement des règles de dévolution de la preuve.

Aux termes du cinquième alinéa de l'article 6 *ter* A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, « (...) dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi (...) d'un signalement constitutif d'une alerte au sens de l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé (...) ».

Cet aménagement des règles de dévolution de la preuve a été introduit dans le statut général des fonctionnaires en 2013 (loi n° 2013-1117), spécifiquement en faveur des lanceurs d'alerte, en s'inspirant des dispositifs mis en place dans la fonction publique depuis 2008<sup>2</sup> pour les faits de harcèlement moral et de discrimination.

Saisi de la question de l'application de dispositions miroirs figurant à l'article L. 1132-3-3 du code du travail pour les salariés de droit privé, le Conseil d'État a très récemment rappelé qu'il

---

<sup>2</sup> Cf. l'article 4 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, dont les modalités d'application au procès administratif ont été explicitées dès 2009 par le Conseil d'État, cf Ass, 30 octobre 2009, Mme Perreux, 298348, Rec.

s'agissait là d'un aménagement des règles de dévolution de la preuve (CE, 27 avril 2022, n° 437735, aux Tables).

Il se déduit d'un tel dispositif qu'en présence d'allégations sérieuses qui permettent de présumer qu'une alerte a été lancée dans les conditions prévues par la loi du 9 décembre 2016, il incombe à l'administration d'établir que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers au signalement émis. À défaut, il ne peut être retenu que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé.

Or, en l'espèce, alors qu'il incombait à la juridiction de mettre en œuvre au bénéfice du requérant l'aménagement des règles de dévolution de la preuve, la formation de jugement du tribunal administratif de M ne l'a pas appliqué et a rejeté les conclusions de Monsieur X en annulation de la sanction disciplinaire.

L'application du principe de l'aménagement de la charge de la preuve aurait, selon la Défenseure des droits, dû conduire le tribunal à constater que la sanction de déplacement d'office prononcée à l'encontre de Monsieur X n'apparaissait pas justifiée par des considérations étrangères à son alerte et, partant, à en prononcer l'annulation.

Par suite, la Défenseure des droits considère que Monsieur X a fait l'objet, eu égard à cette sanction, d'une mesure de représailles après avoir lancé une alerte dans les conditions prévues par la loi, en méconnaissance de l'article 6 *ter* A de la loi du 13 juillet 1983 précité.

Telles sont les observations que la Défenseure des droits souhaite soumettre à l'appréciation de la cour administrative d'appel de Z saisie par l'intéressé.

Claire HÉDON