

## Délibération n°2009-221 du 8 juin 2009

### ***Orientation sexuelle, harcèlement moral, emploi public***

*La haute autorité a été saisie par un fonctionnaire territorial qui allègue des faits de harcèlement moral et d'injures à caractère homophobe de la part d'une collègue de travail. L'enquête menée par la haute autorité a permis de corroborer la véracité des injures à caractère homophobe, d'établir que l'auteur des injures n'a pas fait l'objet de sanction. Au surplus, le réclamant a fait l'objet d'une sanction disciplinaire et d'une mutation, qui peuvent être analysées comme étant consécutives aux faits allégués. Il résulte de ce qui précède que les réponses apportées par la mairie apparaissent insuffisantes au regard du traitement discriminatoire dont Monsieur C a fait l'objet dans son service initial. Le Collège décide que la haute autorité présentera ses observations devant la juridiction saisie dans le cadre des recours déposés par le réclamant.*

Le Collège :

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 6 ;

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

Vu la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique ;

Vu 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 ;

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité a été saisie, le 3 janvier 2008, par Monsieur C, adjoint administratif à la mairie de M. L'intéressé allègue être victime de faits de harcèlement moral en raison de son orientation sexuelle de la part de Madame P, adjoint administratif et collègue de travail.

Monsieur C a été recruté, en avril 2002, en tant qu'agent contractuel au service comptabilité de la mairie de M. Ce service est alors composé de quatre agents dont Monsieur G, Mademoiselle S, Madame P et le réclamant.

Lors de son arrivée dans ce service, Madame P s'est chargée de sa formation. Monsieur C indique qu'elle avait l'habitude de l'appeler en utilisant des termes tels que « *Petite tapette, le pédé...* ». A cette époque, Monsieur C indique qu'en raison de son statut d'agent contractuel, il préférerait ne pas protester. De plus, ayant été formé par Madame P, il se sentait redevable et avait accepté de faire certaines tâches à sa place. Cette faveur se serait transformée en obligation, qu'il indique avoir acceptée car il souhaitait faire ses preuves vis-à-vis de sa hiérarchie.

Ce n'est qu'en avril 2007, après sa titularisation en tant qu'adjoint administratif, que Monsieur C indique à Madame F, Secrétaire générale, que sa collègue, Madame P, lui ordonne régulièrement d'exécuter une partie de ses tâches, et que, par conséquent, il a pris du retard dans l'exécution de son propre travail.

Il indique qu'à plusieurs reprises, il a interpellé et sollicité l'intervention de sa hiérarchie car sa situation s'aggrave de jour en jour, et que compte tenu du contexte délétère qui s'était installé entre les agents, il éprouvait des difficultés à exécuter son travail.

Le 18 juin 2007, Madame le secrétaire général convoque Madame P pour examiner les tâches qu'elle effectue au sein du service.

Dès le lendemain matin, Madame P menace le réclamant en proférant à son encontre des injures à caractère homophobe, devant témoins. Monsieur K, agent présent lors des faits, atteste dans un document daté du 20 juin 2007, que des propos injurieux à caractère homophobe ont été tenus à l'encontre de Monsieur C.

Le même jour, le réclamant dépose une main courante au commissariat de police, et demande à Madame F, secrétaire général, de réagir face au comportement inadmissible de Madame P. Madame F aurait répondu ne pas être concernée, lui demandant de régler seul ses problèmes. A l'annonce de sa volonté de porter plainte contre Madame P et de contacter les syndicats, sa hiérarchie l'aurait menacé de détruire sa carrière et lui aurait demandé d'envisager une mutation. Le réclamant n'a pas, à ce jour, déposé plainte contre Madame P.

L'état de santé du réclamant s'est alors dégradé et son médecin traitant l'a placé en arrêt de travail pour maladie, du 28 juin au 27 juillet 2007. Monsieur C a pris ses congés annuels du 28 juillet au 25 août 2007.

A son retour, Madame le secrétaire général lui indique qu'il est transféré dans un autre bâtiment. Il ne dispose alors plus de téléphone, ni d'ordinateur, ni même de travail à effectuer. Elle lui annonce également qu'il n'a plus accès au bâtiment administratif et lui interdit de parler avec les autres agents. Madame G, amie de Monsieur C, corrobore par écrit cette situation.

Le 5 septembre 2007, Madame F adresse un courrier à Monsieur S, Directeur des Ressources Humaines, pour demander qu'une sanction soit prise à l'encontre de Monsieur C et qu'il soit muté dans un autre service. Il lui est reproché le retard pris dans l'exécution des tâches et des problèmes relationnels avec ses collègues.

Le Docteur M, médecin contrôleur de la direction générale du personnel, préconise le 6 septembre 2007, « *la mutation de l'intéressé pour raisons médicales.* ».

Un mois plus tard, le 4 octobre 2007, Monsieur C qui est de nouveau placé en arrêt maladie jusqu'au 12 octobre 2007, est informé qu'une procédure disciplinaire est engagée à son encontre.

Par arrêté du maire du 15 novembre 2007, Monsieur C est sanctionné d'un jour d'exclusion temporaire de ses fonctions, décision qu'il a contestée, le 14 janvier 2008, devant le tribunal administratif.

Durant le mois de février 2008, pour répondre aux préconisations du médecin du travail, la Direction des ressources humaines propose à Monsieur C deux postes dont l'un qu'il accepte, en raison de ses difficultés financières.

Par arrêté du 18 mars 2008, Monsieur C y est affecté, mais estimant qu'il s'agit d'une sanction déguisée, il forme une requête devant le tribunal administratif pour en demander l'annulation.

Interrogée dans le cadre de l'enquête menée par la haute autorité, la mairie a indiqué, dans ses courriers des 5 mai et 1<sup>er</sup> août 2008, n'avoir eu connaissance des faits allégués par le réclamant qu'en janvier 2008, date à laquelle il a saisi la juridiction administrative. Elle ajoute qu'une enquête administrative interne a été diligentée en avril 2008 par Madame F, secrétaire général, et que ce rapport d'enquête n'évoque que des éléments liés à l'insuffisance professionnelle de l'agent, sans lien avec le critère de discrimination allégué.

Invitée à présenter ses observations dans le cadre de la procédure contradictoire, la mairie a confirmé sa position, par courrier en date du 18 février 2009, et apporté à la haute autorité les précisions suivantes : (...) *On ne saurait reprocher à l'administration de ne pas avoir entrepris les démarches qui auraient pu lui permettre de connaître les causes du retard reproché à Monsieur C, ce dernier ayant donc été mis à même d'apporter toutes informations utiles à ce sujet. Or, il n'a transmis aucun élément d'information permettant de justifier son retard, alors même qu'il aurait valablement pu porter à la connaissance de l'administration les faits allégués de harcèlement, qu'il n'a invoqués qu'a posteriori, notamment dans le cadre de ses procédures devant le tribunal administratif, et qui auraient pu expliquer sa situation.*

*En conséquence, en l'absence de précisions transmises en temps utile par Monsieur C, il peut même être légitimement permis de s'interroger sur la réalité et la récurrence des propos injurieux dont il aurait été victime. Seule la réalité de l'incident regrettable du 19 juin 2007, pouvant être effectivement admise, la Direction Générale des Ressources humaines de la Ville, n'en ayant toutefois eu connaissance qu'à l'occasion des recours de l'intéressé. Cette interrogation paraît d'autant plus pertinente que Monsieur C n'a jamais cru bon devoir saisir de sa situation, dès que les premiers propos injurieux auraient été tenus à son encontre, les services de la DGRH, compétents pour prendre toute mesure utile à son égard. (...)*».

L'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dispose : « *Qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur orientation sexuelle (...)*

*Aucune mesure concernant notamment (...) l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :*

*1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au deuxième alinéa du présent article ;*

*2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ; ».*

Il ressort des éléments de l'enquête que Monsieur C n'a pas contesté avoir eu du retard dans le traitement des factures, tâche qui lui incombait, et qui a été à l'origine de la sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'un jour, prise à son encontre, le 15 novembre 2007.

Toutefois, l'intéressé fait valoir que ce retard est le résultat du harcèlement et des propos à caractère homophobe dont il était victime de la part de sa collègue, Madame P, ce qui contribuait à créer un climat peu propice à la réalisation de sa mission.

Si au cours de l'enquête, la mairie a souligné n'avoir pris connaissance de ces faits qu'après le dépôt de la requête de Monsieur C devant le tribunal administratif, soit en janvier 2008, il apparaît que les propos injurieux à caractère homophobe sont intervenus à plusieurs reprises, et notamment, lors d'une altercation devant témoins, en juin 2007.

Il ressort également des pièces du dossier que le climat très détérioré des relations entre ces agents avaient été portés à la connaissance de la hiérarchie directe de Monsieur C dès le mois d'avril 2007, puisqu'il n'est pas contesté que Madame P avait été convoquée par son supérieur pour faire le point sur ses tâches. Pour autant, il apparaît qu'aucune mesure n'a été prise à ce moment là, pour faire cesser cette situation ce qui a entraîné une altération de l'état de santé de Monsieur C.

La mairie fait valoir également que le réclamant avait à sa disposition tous les moyens nécessaires pour se défendre et apporter les justifications du retard accumulé lorsque la procédure disciplinaire a été engagée à son encontre en octobre 2007, mais qu'il s'est abstenu de le faire. Elle souligne également l'absence de saisine du dispositif d'alerte existant auprès de la direction des ressources humaines depuis 2006, et récemment complété par la mairie (par note de service du 20 janvier 2009).

Il faut rappeler que Monsieur C. se trouvait à l'époque des faits en congé de maladie, (arrêt du 5 septembre au 12 octobre 2007). Son état psychique et physique, dans un contexte d'exclusion, était peu propice à la défense de ses droits.

S'agissant de l'enquête réalisée à la demande de la mairie, en avril 2008, soit plus de neuf mois après les faits, il apparaît qu'elle a donné lieu à un rapport, au demeurant sommaire, qui ne présente pas toutes les garanties d'impartialité dès lors qu'il a été établi par Madame F, supérieure hiérarchique directe de Monsieur C au moment des faits incriminés, qui n'est pas intervenue au moment du signalement du comportement de Madame P et qui était elle-même à l'origine de la demande de sanction. Or, eu égard à la gravité des faits dénoncés, d'ailleurs soulignée par le Maire dans son courrier du 4 avril 2008 à l'intéressé, il eut été préférable de confier la réalisation de cette enquête à des personnes extérieures à l'affaire.

L'enquête ne permet ni de corroborer, ni d'infirmer l'argument développé par la mairie, selon lequel Monsieur C aurait invoqué, a posteriori, des faits de harcèlement. D'ailleurs, Madame P, dont il pouvait être établi qu'elle était l'auteur des injures homophobes du 19 juin 2007, n'a jamais été entendue dans cette enquête interne et n'a pas été sanctionnée.

Ainsi, l'ensemble des mesures défavorables prises par l'administration à l'encontre de Monsieur C, qui ont consisté dans un premier temps à le mettre à l'écart, puis à le sanctionner, pour enfin, le muter dans un autre service, sans rechercher les véritables causes des difficultés rencontrées par l'intéressé, constituent des décisions qui présentent un caractère discriminatoire en lien avec l'orientation sexuelle.

S'il apparaît ensuite que la mutation de Monsieur C est intervenue pour répondre à une préconisation du médecin du travail, et que ce nouveau poste a été une affectation choisie par

lui, une telle mutation n'est intervenue qu'en raison de l'absence de mesures prises par la hiérarchie de Monsieur C pour faire cesser les agissements dont il était victime dans son précédent poste.

Il résulte de ce qui précède que les réponses apportées par la mairie ont été insuffisantes au regard du traitement dont Monsieur C a fait l'objet dans son service initial. Par conséquent, tant la sanction disciplinaire que la mutation dont il a fait l'objet présentent un caractère discriminatoire à raison de son orientation sexuelle et méconnaissent ainsi les dispositions de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983.

Le Collège décide que la haute autorité présentera ses observations devant le tribunal administratif, dans le cadre des contentieux engagés par Monsieur C.

*Le Président,*

Louis SCHWEITZER