

## Délibération n° 2008-185 du 1<sup>er</sup> septembre 2008

### ***Sexe/Emploi/Emploi public/recommandation***

*Le réclamant, psychologue contractuel dans un hôpital public, se plaint d'avoir été l'objet de faits de harcèlement moral de la part d'anciennes collègues et de supérieurs hiérarchiques durant l'exécution de son contrat de travail à durée déterminée. Il estime que ces agissements avaient un lien avec le fait qu'il soit de sexe masculin, les auteurs du harcèlement ayant considéré qu'un psychologue de sexe masculin n'avait pas sa place dans un service de maternité. Le réclamant conteste également le refus de renouvellement de contrat qui a suivi l'enquête interne et considère son éviction injustifiée au regard de ses mérites professionnels. Le Collège estime que le réclamant est fondé à soutenir qu'il a été victime de harcèlement discriminatoire. Il considère également que la direction de l'hôpital a pris des mesures défavorables à l'encontre du réclamant, en lien avec la dénonciation du harcèlement, qui ont aggravé la situation du réclamant et l'ont contraint à démissionner. En conséquence, compte tenu de la responsabilité de l'employeur en matière de protection contre les faits de harcèlement et des préjudices subis en l'espèce par le réclamant, le Collège demande à la direction de l'hôpital de l'indemniser et de mettre en place, pour l'avenir, une procédure d'alerte et de sanction des faits de harcèlement discriminatoires.*

Le Collège :

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

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 et notamment son article 7 alinéa 2,

Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Sur proposition du Président,

Décide :

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 1<sup>er</sup> mai 2007 par Monsieur A, psychologue clinicien contractuel, d'une réclamation portant sur des faits de harcèlement moral dont il estime avoir été l'objet de la part de collègues de travail et de supérieurs hiérarchiques. M. A estime que les faits de harcèlement moral ont un lien avec le fait qu'il soit de sexe masculin, les auteurs du harcèlement ayant considéré qu'un homme psychologue n'avait pas sa place dans un service de maternité.
2. M. A a été engagé par l'hôpital en qualité de psychologue sous contrat à durée déterminée, à compter du 26 septembre 2005, au sein du service «maternité ». Son

contrat a été plusieurs fois renouvelé, au départ pour un remplacement de congé maladie, puis afin de pourvoir un poste vacant.

3. Le réclamant a été informé, par courrier du 23 février 2007, que son contrat ne serait pas reconduit au delà de sa date d'échéance, fixée au 30 avril 2007.
4. M. A s'est plaint du refus de renouvellement de son contrat auprès des représentants du syndicat *Sud Santé* en faisant valoir qu'il était l'objet, depuis son recrutement au service de maternité, de comportement vexatoires et humiliants de la part de trois assistantes sociales ainsi que de deux médecins. Selon le réclamant, le harcèlement n'avait d'autre finalité que de le contraindre à démissionner. N'y étant pas parvenues, ces personnes auraient donc fait pression sur le chef du service, lequel a prononcé un avis défavorable au renouvellement en dépit d'évaluations professionnelles satisfaisantes et d'un engagement de l'administration, dans un courrier du directeur des ressources humaines du 14 novembre 2006, de renouveler le contrat pour une année supplémentaire, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2007.
5. Devant les protestations conjointes du syndicat *Sud Santé* et du syndicat national des psychologues et bénéficiant du soutien d'une grande majorité du personnel, le directeur de l'hôpital a accepté, lors d'un entretien qui s'est tenu le 23 mars 2007 avec le réclamant et les représentants du personnel, de renouveler l'engagement de M. A, à compter du 1<sup>er</sup> mai jusqu'au 31 décembre 2007.
6. Toutefois, le réclamant précise qu'il est demeuré sans affectation jusqu'au 11 juin 2007, date à laquelle il a intégré le service de cancérologie.
7. M. A a adressé, le 14 août 2007, une lettre de démission (selon ses termes démission « obligée ») au directeur de l'hôpital dans laquelle il explique son désarroi d'avoir été évincé, sans motifs réels et sérieux, d'un poste pour lequel il avait donné entière satisfaction. Il y évoque l'isolement dans lequel l'administration l'a placé entre le mois de février 2007 (le directeur des ressources humaines lui ayant demandé de faire valoir ses droits à congé afin qu'il ne poursuive pas son contrat à la maternité jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2007) et le 11 juin 2007, date de sa nouvelle affectation au service de cancérologie. Enfin, il se plaint de ses conditions de travail au sein du service de cancérologie, notamment de l'absence de moyens matériels (aucun bureau de consultation réservé à l'entretien psychologique, ni d'ordinateur...).
8. A titre préliminaire, la haute autorité rappelle que l'article 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, qui s'applique également aux agents non titulaires de droit public, dispose 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* ».
9. Dans l'hypothèse où les agissements de harcèlement sont fondés sur un critère discriminatoire, la haute autorité est compétente. La compétence de la haute autorité résulte de la définition de la discrimination issue du droit communautaire - notamment l'article 2 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 - qui figure à l'article 1er

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.

10. L'article 1er de la loi du 27 mai 2008 dispose que « (...) *la discrimination inclut : 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa 1<sup>1</sup> (...), subis 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 (...)* ».
11. L'enquête menée par la haute autorité a permis de montrer que M. A a travaillé au sein du service maternité dans un environnement particulièrement difficile. Plusieurs attestations font état de moqueries de la part de l'équipe sociale ou de mesures de mise à l'écart par cette même équipe et les deux médecins du service de maternité cités par le réclamant.
12. Mme B, surveillante générale dans le service maternité, et supérieure hiérarchique de M. A indique, dans un témoignage en date du 6 décembre 2007, « *dès le départ, il a fait l'objet d'animosité et de rejet de la part d'un groupe de l'équipe car « un homme n'a pas sa place en maternité et il ne saura jamais faire »* ». Dans chacune des évaluations professionnelles, elle a souligné, depuis 2005, que le réclamant avait su faire preuve de professionnalisme « *malgré les embûches et les réelles difficultés rencontrées (...)* » et les conditions d'exercice « *hostiles* » .
13. La direction des ressources humaines, destinataire de ces évaluations, n'a semble-t-il rien entrepris avant octobre 2006, date à laquelle une collègue du réclamant, Mme C également psychologue, a demandé à rencontrer le directeur des ressources humaines pour lui faire part du climat hostile qui régnait au sein du service maternité et pour lui présenter sa démission.
14. A la suite de la démission de Mme C, « *devant les troubles manifestés par cet agent* », le directeur des ressources humaines a rencontré les différents protagonistes concernés, dont M. A.
15. Dans ses explications à la haute autorité, le directeur de l'hôpital mis en cause souligne : « *il est apparu que les échanges professionnels s'étaient progressivement dégradés entre les deux psychologues et les autres membres de l'équipe soignante (...). Le directeur des ressources humaines a rencontré à plusieurs reprises M. A pour le rassurer alors qu'il se sentait menacé dans son exercice professionnel et pour tenter de reconstruire avec lui une collaboration confiante au sein de l'équipe. Il en a fait de même avec les autres protagonistes demandant à chacun de se remettre en cause dans sa pratique relationnelle (...). La médiation des professionnels de pédopsychiatrie (...) a également été sollicitée (...). Rien n'y a fait, chacun constatant la tendance de M. A à se renforcer dans une posture de victime et à communiquer avec tous essentiellement sur cet état. La situation devenant intenable pour toutes les parties, le DRH a rencontré M. A pour lui signifier que le chef de service de la maternité avait émis un avis défavorable au renouvellement de son contrat à durée déterminée qui arrivait à échéance le 30 avril 2007* ».

---

<sup>1</sup> Le sexe figure au nombre des motifs visés à l'alinéa 1.

16. Au vu des explications fournies par la direction de l'hôpital, celle-ci semble nier les faits de harcèlement moral dont le réclamant allègue avoir été l'objet et renvoie chacun des protagonistes à sa propre responsabilité, en les plaçant sur un pied d'égalité, comme s'il s'agissait d'un conflit interpersonnel.
17. La direction ne semble accorder aucun crédit aux témoignages produits par M. A, ni même à celui de la surveillante générale du service, Mme B, pourtant très circonstancié. Celle-ci a, en effet, souhaité confirmer par écrit au directeur de l'hôpital les termes de l'entretien qui s'est déroulé en mars 2007 dans le cadre de l'enquête interne. Dans ce courrier, Mme B expose les faits suivants : *« dès le départ, M. A a été très vite entravé par des pratiques contraires aux règles élémentaires de déontologie : dénigrement public, moqueries à la prise de paroles, non-respect du champ d'autonomie, rétention d'information (...) »* elle fait également état d'une réunion qui s'est déroulée le 21 mars 2006 qu'elle qualifie de *« procès de M. A »*, et conclut ainsi son courrier *« quant à moi je suis encore très perplexe quant à mon avenir dans un service où les valeurs fondamentales d'éthique et les règles substantielles de déontologie sont ainsi bafouées, au profit de la cooptation et de la discrimination »*.
18. Interrogée sur les suites de l'enquête interne, la direction de l'hôpital précise qu'elle n'a engagé aucune procédure disciplinaire à l'encontre des agents mis en cause par M. A car elle n'aurait relevé aucune faute de leur part mais ajoute qu'elle a *« cependant rappelé à l'ensemble des personnels les principes de retenue afin de contribuer à rasséréner les échanges professionnels »*.
19. La haute autorité constate que la seule mesure effective qui a été prise par la direction a consisté à refuser la reconduction du contrat de M. A alors que ses mérites professionnels n'étaient pas contestés. En effet, même si l'un de ses supérieurs, également mis en cause, le docteur X, avait émis un avis défavorable à son maintien dans le service de maternité, elle précisait dans un courrier adressé au directeur des ressources humaines, le 19 janvier 2007 : *« (...) je me garderais bien en revanche de porter une évaluation sur la compétence de M. A qui ne me paraît pas devoir être remise en cause a priori. Ainsi un poste dans une autre unité de l'hôpital me paraît devoir être tenté »*.
20. Dans ces conditions, le refus de renouvellement opposé au réclamant à la suite de l'enquête administrative n'apparaît pas justifié par un défaut de compétence professionnelle du réclamant mais semble plutôt devoir être rattaché à sa dénonciation des faits de harcèlement au cours de l'enquête. Or, en vertu de l'article 6 quinquies alinéa 2 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, également applicable aux agents non titulaires, *« aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération : 1°) Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa »*.
21. Si la direction de l'hôpital a, sous la pression conjointe du syndicat Sud Santé, du syndicat national des psychologues et du personnel, accepté de reconduire le contrat du réclamant dans un autre service, l'enquête révèle qu'elle n'a accompli aucune diligence pour lui apporter un soutien ou une aide psychologique, et n'a montré aucune célérité dans la recherche d'une nouvelle affectation, ainsi qu'en témoignent

les courriers adressés à la direction par M. A et le syndicat Sud Santé qui soulignent que M. A a attendu plus d'un mois dans le local syndical entre la date d'effet de son contrat, le 1er mai 2007 et celle de sa prise de fonctions, le 11 juin, sachant qu'un engagement de renouveler son contrat avait été pris par la direction, le 23 mars 2007, lors d'une rencontre avec M. A et le syndicat *Sud Santé*.

22. Au vu de ce qui précède, la haute autorité estime que la direction de l'hôpital n'a pas pris les mesures nécessaires pour permettre à M. A d'exercer ses fonctions dans des conditions sereines alors qu'il lui incombe en tant qu'employeur de protéger la santé physique et morale de ses agents et de faire cesser tous faits de harcèlement. Elle estime qu'il existe, en effet, suffisamment d'éléments permettant de présumer que M. A a fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire et considère que le refus de reconduction du contrat puis l'absence de soutien ainsi que le caractère peu diligent des démarches entreprises pour lui permettre de trouver une nouvelle affectation ont aggravé la situation du réclamant, tant sur le plan psychologique que dans ses conditions de travail.
23. A l'évidence, l'ensemble des faits décrits plus avant a pesé lourd dans la décision de M. A de mettre fin de manière anticipée à son engagement avec l'hôpital, ce qui laisse penser que sa démission a été obtenue sous la contrainte, la rupture s'analysant, dans cette hypothèse, comme une rupture aux torts exclusifs de l'employeur.
24. En conséquence, la haute autorité estime que M. A est fondé à soutenir qu'il a été victime de harcèlement discriminatoire et que l'absence de protection de la part de son ancien employeur, tout comme les mesures défavorables qui ont suivi l'enquête administrative, constituent des éléments susceptibles d'engager la responsabilité de l'hôpital. Aussi elle demande, en application de l'article 11 de la loi portant création de la haute autorité, au directeur de l'hôpital de procéder à une indemnisation des préjudices subis par M. A.
25. Par ailleurs, le harcèlement moral étant passible de sanction disciplinaire en vertu de l'article 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, le Collège demande à la direction de l'hôpital, en application de l'article 14 portant création de la haute autorité, de le tenir informé des suites données aux agissements de harcèlement discriminatoire qui ont été constatés dans le cadre de l'enquête menée par la haute autorité.
26. Au-delà de la réclamation de M. A, le Collège recommande également au directeur de l'hôpital de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue d'assurer la protection de ses agents contre les agissements de harcèlement discriminatoires, en mettant en place notamment, une procédure d'alerte visant à recueillir les réclamations des agents et à traiter les réclamations de manière diligente et effective.
27. Le Collège considère que la mise en place d'une telle procédure devrait nécessairement être précédée d'une action de formation auprès du personnel d'encadrement et de la direction des ressources humaines en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement discriminatoire.

28. Le Collège demande à l'hôpital de lui rendre compte du suivi de l'ensemble de ses recommandations, dans un délai de trois mois, à compter de la notification de la présente délibération.

Le Président

Louis SCHWEITZER