

Délibération n°2007-184 du 2 juillet 2007

Emploi public / Etat de santé Recommandation

La réclamante a saisi la haute autorité d'une réclamation relative aux faits de harcèlement moral qu'elle aurait subis durant sa carrière, lesquels se seraient accompagnés d'une différence de traitement fondée en particulier sur son état de santé. Le Collège estime que la différence sensible de déroulement de carrière et de traitement dont la réclamante paraît avoir fait l'objet, justifiée de façon objective, n'est pas de nature à revêtir un caractère discriminatoire. L'instruction révèle toutefois l'existence d'un certain nombre d'appréciations susceptibles de revêtir par elles-mêmes un caractère discriminatoire. Le Collège considère qu'en vertu de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, les congés de maladie, dont le bien-fondé n'est pas contesté par l'administration, constituent un régime juridique de protection, dont la mise en œuvre légitime ne saurait conduire l'administration à retirer à la personne qui en bénéficie, les tâches relevant de son niveau hiérarchique, dès lors qu'elles demeurent compatibles avec son état de santé et que ne pèse pas sur l'administration une contrainte excessive. Il invite son Président à rappeler à la Direction régionale du travail de région que les appréciations relatives à l'état de santé et au travail à temps partiel portées dans le cadre des évaluations annuelles sont susceptibles de revêtir un caractère discriminatoire. Il recommande en outre à l'administration, qui a connaissance des difficultés médicales de la réclamante, de lui proposer une affectation compatible avec son état de santé.

Le Collège,

Vu la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel ;

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

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, et notamment son article 34 ;

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 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 :

Par courrier reçu le 22 novembre 2005, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par Mme X. d'une réclamation relative aux faits de harcèlement moral qu'elle aurait subis durant sa carrière au sein d'une Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, lesquels se seraient accompagnés d'une différence de traitement.

La réclamante estime que ces faits, fondés dans un premier temps sur sa situation de famille ou son patronyme, auraient par la suite été fondés sur son emploi à temps partiel et son état de santé.

Mme X, agent contractuel de droit public, a débuté comme chargée d'études en 1976, alors que son père était Directeur régional du travail.

D'abord placée sous l'autorité d'un agent contractuel 1^{ère} catégorie, ses travaux d'études se sont poursuivis à la section « Conditions de travail » sous l'autorité d'un Directeur adjoint jusqu'en 1988.

Après le départ de son père en 1978, sa note administrative aurait stagné malgré des appréciations de plus en plus positives de ses supérieurs hiérarchiques directs.

Bénéficiant d'un congé de maternité (1980) puis d'un temps partiel en 1981 (50 % jusqu'en 1989, puis 70 % à partir de 1990), la réclamante aurait constaté les appréciations défavorables portées sur sa situation par les Directeurs du travail qui se sont succédé et, corrélativement, la stagnation de sa note administrative.

Entre 1988 et 1991, Mme X. a exercé les fonctions de responsable du service Documentation.

Victime d'un accident du travail en 1990, elle est, immédiatement après, placée en congé de maladie pour dépression nerveuse durant 6 mois, période à l'issue de laquelle elle bénéficie d'un congé de formation.

De retour à son poste en 1991, elle est chargée du suivi de la négociation collective sous l'autorité d'un Directeur adjoint. La réclamante s'estime, selon sa propre expression, « *placée dans un placard* ».

En 1993, sa demande de mise à disposition pour travailler au Centre interministériel de renseignements administratifs (CIRA) aurait été refusée sans justifications. A cette date, elle est affectée au Service Etudes, Prospective, Evaluation, Statistiques pour y organiser et suivre le programme des études mises en œuvre par ce service. La réclamante estime cependant que ces fonctions ne sont pas en rapport avec son niveau de qualification.

A l'issue d'une réorganisation du service en 2001, elle aurait retrouvé des tâches à la mesure de ses compétences lesquelles seraient alors reconnues par ses supérieurs hiérarchiques. Les appréciations portées sur son travail se seraient améliorées, mais sa note administrative, augmentée de 0,5 point, resterait relativement basse, atteignant 10,75.

Depuis, la réclamante a été victime de deux accidents sur son lieu de travail, le 5 mai 2003 puis le 1^{er} septembre 2004.

Par une décision du 19 décembre 2004, le Directeur régional, M. Y, aurait supprimé une partie des primes dont bénéficiait Mme X. Le recours gracieux qu'elle a alors exercé a fait l'objet d'une décision implicite de rejet.

A ce jour, Mme X entend exercer un recours de plein contentieux devant le tribunal administratif afin de contester sa dernière notation et d'obtenir réparation pour le préjudice subi du fait de son retard de carrière.

S'agissant des faits de harcèlement moral, la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail applicable à toutes les personnes, tant pour le secteur public que privé, prévoit dans son article 2§3 que « *le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination (...) lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

L'article 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires 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* ».

S'agissant de la différence de traitement, aux termes de l'article 6 alinéa 2 de la loi du 13 juillet 1983 précitée « *aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race* ».

Il ressort de l'instruction que sur les 10 agents ayant un grade comparable à celui de Mme X (équivalent à celui d'inspecteur du travail), 5 sont entrés en poste à une date comparable à la sienne (entre 1971 et 1976) et présentent donc à ce titre une ancienneté sensiblement équivalente.

Sur ces 5 agents, 4 ont un indice de rémunération (indice nouveau majoré) de 782, alors que l'indice de Mme X est de 641. Tous ces agents ont cependant été recrutés avant cette dernière et bénéficient d'une ancienneté légèrement supérieure qui varie de 2 à 5 ans.

Par ailleurs, l'indice de rémunération du dernier agent placé dans une situation comparable est de 544 et est donc nettement inférieur à celui de Mme X.

L'instruction montre que de nombreux griefs formulés à l'encontre de la qualité insuffisante du travail fourni par la réclamante, concernant notamment son « esprit d'organisation et d'initiative » ainsi que ses « capacités relationnelles au sein du service », sont de nature à justifier de façon objective la différence de déroulement de carrière et de traitement qui s'y attache.

En conséquence, le Collège estime que la différence de traitement sensible dont Mme X pourrait avoir fait l'objet n'est pas de nature à revêtir un caractère discriminatoire.

Toutefois, en marge des insuffisances professionnelles imputées à la réclamante, l'instruction révèle l'existence d'un certain nombre d'appréciations susceptibles de revêtir par elles-mêmes un caractère discriminatoire.

Le Collège relève ainsi, dans l'évaluation pour l'année 1993, l'appréciation suivante : *« affectée au 28/08/93 au service statistiques, après une absence pour congé grave maladie, Mme X n'a été présente que 23 jours suivant un temps partiel important (50%). De ce fait, une appréciation sur son travail est difficilement envisageable. Par contre cet absentéisme interdit de lui confier le moindre travail relevant normalement d'un contractuel 2^{ème} catégorie et exigeant des résultats à date certaine ».*

Dans le cadre de l'évaluation pour l'année 1997, et après 6 ans durant lesquels la note administrative de Mme X a été maintenue, le supérieur hiérarchique de la réclamante relève, outre des insuffisances professionnelles (une « aversion chronique pour les chiffres », ce qui pose problème dans un service statistiques), qu' *« étant de santé fragile et travaillant à temps partiel (50%) aucune tâche à caractère régulier avec des délais à respecter ne peut lui être confiée ».* Cette appréciation, qui a conduit à une baisse de la note, a été renouvelée durant 3 années.

Pour l'année 2002, si l'évaluateur relève que les insuffisances professionnelles de l'agent semblent s'estomper, il déplore *« que son activité soit freinée par des absences dues à son état de santé ».* Cette appréciation sera d'ailleurs renouvelée l'année suivante.

Le Collège est ainsi amené à constater que les appréciations défavorables portées sur le temps partiel, jugé « important », dont bénéficie la réclamante sont de nature à porter atteinte au principe énoncé dans la clause 4 de l'accord-cadre visant à assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel dont la mise en œuvre est assurée par la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997.

De surcroît, le Collège considère qu'en vertu de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, les congés de maladie, dont le bien-fondé n'est pas contesté par l'administration, et à l'issue desquels aucune inaptitude pour raison de santé n'a été invoquée à l'encontre de la réclamante, constituent un régime juridique de protection, dont la mise en œuvre légitime ne saurait conduire l'administration à retirer à la personne qui en bénéficie, les tâches relevant de son niveau hiérarchique, dès lors qu'elles demeurent compatibles avec son état de santé et que ne pèse pas sur l'administration une contrainte excessive.

En conséquence, le Collège de la haute autorité invite son Président à rappeler à cet employeur que les appréciations relatives à l'état de santé et au travail à temps partiel portées dans le cadre des évaluations annuelles sont susceptibles de revêtir un caractère discriminatoire.

Il rappelle que les évaluations doivent être motivées par des éléments objectifs permettant d'apprécier notamment l'engagement de l'agent au service et la qualité de ses travaux.

De surcroît, le Collège recommande à l'administration, qui a connaissance des difficultés médicales de la réclamante, de lui proposer une affectation compatible avec son état de santé. Il est demandé de lui rendre compte du suivi de cette recommandation dans les quatre mois de la notification de la présente délibération.

Le Président

Louis SCHWEITZER