

AVIS N° CDP/2021-5

DU COMITÉ DE DÉONTOLOGIE PARLEMENTAIRE DU SÉNAT



LE COMITÉ DE DÉONTOLOGIE PARLEMENTAIRE

- Vu l'article 222-33-2 du code pénal ;
- Vu les articles L. 1152-1, L. 1152-4, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;
- Vu les articles 91 *bis*, 91 *sexies*, 91 *septies*, 99 *ter*, 102 *bis* et 102 *ter* du Règlement du Sénat ;
- Vu l'annexe au chapitre XX *bis* de l'Instruction générale du Bureau ;
- Vu l'arrêté n° 2020-314 du Bureau du 4 novembre 2020 ;
- Vu la lettre du 26 février 2021 par laquelle le Président du Sénat a saisi le Comité de déontologie parlementaire d'une demande d'avis sur des faits de harcèlement dont une collaboratrice s'estime victime de la part d'un sénateur ;
- Vu la lettre du 9 mars 2021 par laquelle le président et la vice-présidente du Comité de déontologie ont confié l'instruction de ce signalement au cabinet 3E Conseil ;
- Vu le rapport remis par le cabinet 3E Conseil et présenté le 8 juin 2021 devant le Comité de déontologie ;
- Vu la lettre du 1^{er} juin 2021 par laquelle le président et la vice-présidente du Comité de déontologie ont informé le sénateur et la collaboratrice de leur droit à consulter le rapport précité ainsi qu'à être entendus par le Comité ou à formuler des observations écrites ;
- Vu la lettre du 3 juin 2021 par laquelle le président du Comité de déontologie a communiqué au sénateur et à la collaboratrice les principales conclusions du rapport précité ;
- Vu le courriel du 8 juin 2021 par lequel la collaboratrice a informé le président du Comité de déontologie qu'elle oppose une fin de non-recevoir à tout acte d'instruction du Comité portant sur la présente procédure ;
- Vu la délibération du Comité de déontologie parlementaire du Sénat en date du 8 juin 2021 ;

ÉMET L'AVIS SUIVANT :

1. Le Comité de déontologie parlementaire est consulté par le Président du Sénat sur les faits de harcèlement signalés par une collaboratrice parlementaire, comme ayant été exercés à son encontre par un sénateur.
2. Le Comité est appelé à se prononcer pour déterminer si ces faits sont constitutifs d'un manquement au principe déontologique de dignité énoncé à l'article 91 *bis* du Règlement du Sénat, les actes de harcèlement constituant *ipso jure* un manquement à ce principe selon l'annexe au chapitre XX *bis* de l'Instruction générale du Bureau.
3. Le sénateur a recruté la collaboratrice en octobre 2017, quelques semaines après son élection au Sénat. La collaboratrice bénéficie d'une expérience de vingt-cinq années dans l'institution, ayant été la collaboratrice de trois anciens sénateurs. À sa demande, elle a été entendue par la cellule d'accueil et d'écoute des victimes de harcèlement le 26 juin 2020. Le Sénateur lui a notifié son licenciement par un courrier en date du 8 mars 2021.
4. L'instruction s'est principalement appuyée sur la note d'évaluation de la cellule d'accueil et d'écoute des victimes de harcèlement, sur les informations transmises par l'AGAS et sur les témoignages recueillis par le cabinet 3E Conseil, dont celui du sénateur. La collaboratrice n'y a pas participé : elle a annulé trois entretiens (prévus les 24 mars, 2 avril et 7 mai 2021) en produisant, quelques heures avant chacun d'eux, des certificats médicaux précisant que son état de santé ne lui permettait pas de gérer ses affaires personnelles. La collaboratrice a ensuite transmis des pièces le 25 mai 2021 et convenu d'un échange avec le cabinet 3E Conseil deux jours plus tard. Par un courrier transmis au cabinet 3E Conseil le 27 mai 2021, son avocate a toutefois contesté la saisine du Comité de déontologie, opposé une fin de non-recevoir à tout acte d'instruction de sa part et demandé de ne pas tenir compte des pièces transmises le 25 mai 2021. La collaboratrice a confirmé cette position dans un courriel adressé le 8 juin 2021 au président du Comité de déontologie.
5. La collaboratrice situe la dégradation de la relation de travail en octobre 2018, soit un an après le début de sa collaboration avec le sénateur. D'après la collaboratrice, ce dernier lui aurait enserré sa « *main gauche de longues minutes* » lors de la signature d'un avenant à son contrat de travail, geste dont le sénateur n'a pas souvenir. À la suite de cet événement, la collaboratrice aurait eu le sentiment que son travail était dévalorisé, alors qu'elle est juriste de formation et qu'elle bénéficie d'une longue expérience au Sénat. Le confinement et la généralisation du télétravail en mars 2020 ont occasionné de nouvelles tensions, notamment dans la gestion du temps de travail et des congés.
6. L'instruction a mis en exergue l'inadéquation entre, d'une part, les attentes du sénateur et, d'une part, les capacités et l'attitude au travail de la collaboratrice. Le sénateur a pu être demandeur de tâches nouvelles en lien avec l'exercice de son mandat parlementaire et souhaiter des délais de traitement relativement rapides. La collaboratrice a pu se trouver en difficulté pour répondre aux demandes de son employeur, notamment à cause d'un manque d'adaptabilité et de ses lacunes en matière d'informatique. Au quotidien, elle assumait de travailler en autarcie, ce qui a pu fragiliser ses liens avec le groupe parlementaire et la seconde collaboratrice du sénateur, basée en circonscription.

7. L'entretien de recrutement n'a pas permis d'identifier cette inadéquation, bien que le sénateur ait utilisé une grille d'analyse pour contrôler la cohérence entre le poste proposé et les compétences de la collaboratrice. L'instruction a mis en évidence une forme de déception de la part du sénateur vis-à-vis d'un recrutement qui pouvait sembler prometteur. De son côté, la collaboratrice n'a peut-être pas suffisamment perçu le degré d'exigence de son employeur.

8. Le sénateur a ensuite adopté une attitude sans doute trop consensuelle dans la gestion des ressources humaines, l'ayant conduit à augmenter le salaire de sa collaboratrice alors qu'il n'était pas satisfait de son travail. Il a eu besoin de temps pour exprimer ses griefs, le cabinet 3E Conseil décrivant une posture managériale « *entre lenteur et tempérance* ». Il a toutefois proposé deux ruptures conventionnelles à sa collaboratrice, en juin 2020 et en janvier 2021, estimant que la relation de travail ne pouvait pas se poursuivre ainsi.

9. À l'issue de l'instruction, le Comité de déontologie constate que la situation dont il est saisi ne peut être qualifiée ni de harcèlement sexuel ni de harcèlement moral en raison d'un manque de faits précis et de preuves.

10. En premier lieu, le sénateur n'a pas eu de geste ou de comportement déplacé, hors la situation où il aurait enserré la main de sa collaboratrice lors de la signature de l'avenant à son contrat de travail. En l'état des informations dont dispose le Comité de déontologie, l'existence d'un tel acte n'est pas avérée : ce fait est relaté par la collaboratrice, le sénateur n'en a pas souvenir et aucun témoin ne peut en attester.

11. En tout état de cause, et dans l'hypothèse – non démontrée à ce jour – où cet acte serait avéré, il ne suffirait pas, en lui-même, à caractériser l'existence d'un harcèlement sexuel. Il s'agirait, en effet, d'un acte isolé et non d'une pratique répétée de la part du sénateur employeur.

12. En second lieu, aucun élément concret ne permet de retenir l'existence d'un harcèlement moral. D'une part, le sénateur n'a pas fait preuve d'agressivité verbale envers la collaboratrice, même s'il admet avoir pu monter le ton face à une accumulation de dysfonctionnements relationnels. Plusieurs témoignages attestent d'ailleurs de la sensibilité du sénateur aux difficultés rencontrées par ses employés, de sa disponibilité et de sa capacité d'écoute. D'autre part, le sénateur n'a pas cherché à écarter sa collaboratrice, continuant à lui confier des dossiers malgré les difficultés rencontrées. Il n'a pas non plus poussé ses collaborateurs à travailler à des horaires inhabituels, sauf de manière très ponctuelle (une à deux fois au cours de l'année) et en raison de circonstances exceptionnelles.

13. La cellule d'accueil et d'écoute des victimes de harcèlement a constaté la grande souffrance psychologique de la collaboratrice, qui ne peut pas être niée. L'instruction ne permet toutefois pas de démontrer que cet état de souffrance trouve son origine dans un comportement inapproprié du sénateur. Dans le cas présent, il est possible qu'il se nourrisse des spécificités des fonctions de collaborateur parlementaire, qui nécessitent d'importants efforts d'adaptation lorsqu'un collaborateur change d'employeur ou que les besoins de son sénateur évoluent. L'impossibilité pour le cabinet 3E Conseil et pour le Comité de déontologie de recueillir le témoignage direct de la collaboratrice ne permet cependant pas d'approfondir cet aspect et conduit à se limiter à de simples hypothèses.

* *

14. Le Comité de déontologie propose, en conséquence, de ne pas donner suite au signalement de la collaboratrice à l'égard du sénateur.