

AVIS N° CDP/2023-4

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 (IGB) du Sénat ;
- Vu l'arrêté n° 2020-314 du Bureau du 4 novembre 2020 ;
- Vu le courrier du 6 février 2023 par lequel le Président du Sénat a saisi le Comité d'une demande d'avis sur des faits de harcèlement dont un collaborateur s'estime victime de la part d'un sénateur ;
- Vu le courrier du 14 février 2023 par lequel l'instruction de ce signalement a été confiée au cabinet 3E Conseil ;
- Vu le rapport remis par le cabinet 3E Conseil et présenté le 12 avril 2023 devant le Comité ;
- Vu le courrier du 7 avril 2023 par lequel le sénateur et le collaborateur ont été informés des principales conclusions du rapport précité, de leur droit à le consulter ainsi qu'à être entendus par le Comité ou à formuler des observations écrites ;
- Vu la contribution écrite du collaborateur en date du 11 avril 2023 ;
- Le sénateur et le collaborateur ayant été entendus le 12 avril 2023 ;
- Vu la délibération du Comité en date du 12 avril 2023 ;

ÉMET L'AVIS SUIVANT :

La saisine du Comité et le déroulement de l'instruction

1. Le Président du Sénat consulte le Comité de déontologie sur le signalement de faits de harcèlement dont un collaborateur s'estime victime de la part de son ancien employeur, sénateur.

2. Le Comité doit déterminer si ces faits sont constitutifs d'un manquement au principe déontologique de dignité au sens de l'article 91 *bis* du Règlement du Sénat et de l'annexe du chapitre XX *bis* de l'Instruction générale du Bureau (IGB).

3. L'instruction s'est appuyée sur l'expertise de 3E Conseil, un cabinet extérieur spécialisé dans le droit du travail et les ressources humaines.

Le cabinet 3E Conseil a mené 3 entretiens avec le collaborateur (pour une durée de près de 6 heures) et 2 avec le sénateur (pour une durée de près de 4 heures). Il s'est également entretenu avec les membres de l'équipe parlementaire et la suppléante du sénateur. Outre la note d'évaluation de la cellule d'accueil et d'écoute des victimes de harcèlement du Sénat et les informations transmises par l'AGAS, le cabinet a recueilli des documents auprès des deux parties.

Réuni en formation plénière, le Comité a entendu le cabinet 3E Conseil, le collaborateur et le sénateur.

Les éléments de contexte

4. Le collaborateur est recruté en février 2022, en contrat à durée déterminée (CDD). Il entretient une relation amicale avec le sénateur depuis une dizaine d'années, après avoir réalisé des prestations de communication pour la commune dont le sénateur était maire, et se présente comme ayant une expérience managériale.

En mai 2022, le collaborateur se voit confier un rôle de management de l'équipe parlementaire, en tant que « *directeur de cabinet* » du sénateur.

5. Au quotidien, cette équipe se compose principalement d'une collaboratrice de circonscription, recrutée en 2020, et d'une collaboratrice chargée de la communication, recrutée en juillet 2022 et qui est également la sœur du sénateur. S'ajoutent deux stagiaires : une femme (stage de deux mois en juin et juillet 2022) et un homme (stage d'un mois en juillet 2022, puis un nouveau stage à compter de novembre 2022).

Les griefs du collaborateur

6. Des crispations émergent clairement à la fin du mois d'octobre 2022 : le collaborateur perçoit la réunion d'équipe du 31 octobre comme un « *procès stalinien* », au cours duquel il aurait essuyé de nombreux reproches de la part de ses collègues.

Le compte rendu de cette réunion indique qu'il « *règne un sentiment de mal-vivre et incompréhension face au management de l'équipe par [le collaborateur]. Est reproché un management trop autoritaire* » avec la collaboratrice en circonscription et la collaboratrice chargée de la communication.

7. Le collaborateur considère avoir été mis à l'écart après une conversation téléphonique avec le sénateur le 2 novembre 2022. Son poste aurait alors été vidé de sa substance, ce que le collaborateur a ressenti comme un déclassement.

Le 28 novembre 2022, il écrit au sénateur : « *les collaborateurs de l'équipe ne me parlent plus et ce malgré mes mails et mes demandes* » ; « *je suis évincé de tous les rendez-vous que tu organises alors que ma mission est de t'accompagner dans les orientations politiques et thématiques* ».

8. En outre, le collaborateur s'estime victime de situations humiliantes, dont la plupart auraient eu lieu en novembre 2022, et de « *propos vexatoires réguliers* ».

Il mentionne en particulier un évènement en circonscription le 25 novembre 2022, au cours duquel il aurait eu un échange conflictuel avec le conjoint de la suppléante du sénateur, qui l'aurait menacé physiquement et aurait fini par lui prendre sa place à table.

9. Sur le plan matériel, le collaborateur dit avoir été privé du matériel informatique nécessaire à son travail, et ce depuis le début de son contrat. Il reproche aussi au sénateur l'absence de prise en charge de certains frais professionnels, et notamment de ses frais de taxi pour rejoindre le Sénat depuis son domicile.

10. Le collaborateur affirme subir une « *cabale* » de la part du reste de l'équipe parlementaire, « *visant à lui nuire* ».

11. Mis à pied à titre conservatoire par un courrier du 28 novembre 2022, le collaborateur saisit la cellule d'accueil et d'écoute le 30 novembre. Il fait état d'un arrêt maladie depuis le 1^{er} décembre 2022, pour « *anxiété réactionnelle* ».

Il tient à rappeler « *l'humiliation [qu'il a] vécue pour accéder au Sénat* » le 14 décembre (entretien préalable au licenciement) puis le 22 décembre 2022 (rendez-vous avec un médecin) : « *contrôle renforcé, attente interminable pour obtenir des autorisations, chaperonné par des agents pour rejoindre la salle* » du rendez-vous.

12. Le collaborateur a été licencié pour faute grave au 31 décembre 2022.

S'il conteste cette procédure de licenciement, qu'il estime entachée d'erreurs, ce contentieux relève du tribunal des prud'hommes, non du Comité de déontologie.

Les conclusions du Comité, à l'issue de l'instruction

13. L'instruction met en exergue une détérioration des relations de travail au sein de l'équipe parlementaire. Néanmoins, le collaborateur a lui-même contribué à cette situation, en adoptant un style de management vertical.

Comme le souligne le rapport de 3E Conseil, il « *a tenté de mettre en place une logique de silo, demandant aux [autres] collaborateurs de ne plus s'adresser au sénateur sans passer par lui, dans une vision pyramidale* », alors que le sénateur semble privilégier « *une logique de réseau* », où « *chaque interlocuteur [peut] lui faire des suggestions ou recevoir ses instructions* ». Sur le fond, la quantité et la qualité de travail du collaborateur n'ont pas toujours fait l'unanimité au sein de l'équipe, ni aux yeux du sénateur.

14. Plusieurs témoignages consistants et convergents décrivent le collaborateur comme colérique, n'accueillant pas facilement la contradiction et adoptant une attitude rugueuse. Il peut se montrer volontairement percutant et facilement dénigrant, ce qu'il justifie par son goût pour l'humour. Des propos à caractère sexiste¹, voire raciste², sont également rapportés.

15. Cette attitude a contribué à dégrader les conditions de travail au sein de l'équipe parlementaire, en particulier pour la collaboratrice de circonscription et les deux stagiaires, au point d'affecter leur santé.

À titre d'exemple, l'un des stagiaires écrit : « *je ne peux pas compter le nombre de fois où [la collaboratrice de circonscription] a été humiliée verbalement, sous-valorisée dans son travail, moquée moralement et insultée* ». Ladite collaboratrice écrit d'ailleurs que le collaborateur « *agissait avec une pression en continu* » sur elle.

16. Le Comité de déontologie n'a pas retenu la thèse, avancée par le collaborateur, d'une « *cabale* » de l'équipe parlementaire à son égard. En effet, de nombreux témoignages extérieurs confirment ses problèmes de comportement, dont deux anciens collaborateurs³, un journaliste⁴, le professeur d'un des stagiaires⁵ et deux collaborateurs parlementaires employés par d'autres sénateurs⁶.

17. Le sénateur a pu être décrit comme peu disponible pour manager son équipe parlementaire, privilégiant sa présence sur le terrain. Il a d'ailleurs laissé une grande souplesse d'organisation à son collaborateur : son temps de travail n'était pas contrôlé et il pouvait travailler à distance depuis sa résidence secondaire dans le sud-ouest de la France.

18. Le sénateur n'a découvert que tardivement les difficultés rencontrées : il avait accordé sa confiance à son collaborateur et lui avait délégué la gestion de l'équipe.

D'après le rapport de 3E Conseil, le sénateur « *semble s'absenter des processus de réunion et des échanges directs avec ses collaborateurs* ». De même, « *l'absence d'avertissement formalisé par le sénateur malgré le cumul d'attitudes et comportements inappropriés constatés a pu contribuer à ce que [le collaborateur] prenne les alertes à la légère* ».

¹ Extrait d'un témoignage : le collaborateur « *a fait beaucoup de remarques par rapport à ma personne (lorsque des élus me parlaient et demandaient une intervention du sénateur), notamment dans le cadre des rencontres du sénateur dans chaque canton du département, que pour faire attendre je pouvais "payer" de ma personne, ou lorsque quelqu'un sonnait chez moi en télétravail pendant la réunion "dites à votre 5 à 7 de repasser".* » D'après un autre témoignage, le collaborateur aurait déclaré : « *vous au moins vous êtes bien élevée parce que pardon mais il y en a ce sont quand même de sacrées salopes* ».

² Extrait d'un témoignage : le collaborateur « *venait parfois s'asseoir en face de moi, alors que je travaillais, pour me parler de lui, de son ex-femme, de sa vie, des "noirs avec une teinture aux cheveux", parce qu'ils "ont les cheveux blancs et que les noirs n'ont jamais les cheveux blancs", qui "traînent en bas de chez lui" alors qu'il "habite quand même [nom de rue anonymisé] à Paris, merde !".* »

³ Le collaborateur a « *eu une attitude déplacée et a tout fait pour m'écarter* » ; il a « *participé à créer une ambiance de travail malsaine* » ; « *il m'a suffi de l'avoir fréquenté pendant quelque temps pour me livrer à une décision professionnelle que je n'avais jamais prise jusque-là : poser ma démission de mon poste d'attaché parlementaire* ».

⁴ Le collaborateur « *a fait preuve d'une attitude tout particulièrement méprisante et hautaine, en rabaisant [la collaboratrice de circonscription] devant moi, alors que cette dernière se démenait à préparer l'accueil des élus* ».

⁵ « *J'ai été saisi [par l'un des stagiaires] des comportements déplacés et inacceptables de la part de votre ex-directeur de cabinet* ».

⁶ « *Collaborateur parlementaire au Sénat depuis 1996, je n'ai pas souvenir d'avoir été victime de la part d'un autre collègue de propos aussi directifs, violents et discourtois* » ; le collaborateur « *était, en effet, en train de me pourrir la vie* » ; « *le caractère [du collaborateur] le conduisait au conflit et à une sorte de harcèlement. C'est quelqu'un qui s'emporte facilement et qui utilise un langage cru. Il peut choquer facilement* ».

19. En parallèle, les membres de l'équipe ont mis du temps à parler de leurs difficultés : l'équipe ayant été renouvelée, ils se connaissaient peu, ce qui n'a pas favorisé les échanges. Les stagiaires ont hésité à s'exprimer librement, alors que le sénateur et le collaborateur entretenaient une relation de proximité.

La parole se libère après le 22 novembre 2022, au moment du Congrès des maires, lorsque l'un des stagiaires échange avec la collaboratrice de circonscription et la collaboratrice chargée de la communication.

20. Concernant le matériel informatique, le sénateur explique que le collaborateur lui avait indiqué qu'il préférerait travailler avec son matériel personnel (une tablette numérique accompagnée d'un clavier), mais qu'une imprimante avait été achetée pour son seul usage. En tout état de cause, ce grief n'apparaît que tardivement, plusieurs mois après la prise de fonction du collaborateur.

S'agissant des déplacements des collaborateurs entre leur domicile et leur lieu de travail, les frais de mandat n'ont pas vocation à financer un recours quasi-systématique aux taxis parisiens.

La question d'autres remboursements de frais relève, en tout état de cause, du tribunal des prud'hommes.

21. Concernant l'événement en circonscription le 25 novembre 2022, l'intimidation physique, décrite par le collaborateur, n'est pas du fait du sénateur mais du conjoint de sa suppléante.

22. Sur le plan juridique et en l'état des informations recueillies par le Comité, aucune preuve ne permet de constituer des faits de harcèlement du sénateur à l'encontre du collaborateur.

23. D'une part, le sénateur a continué de confier des travaux au collaborateur en octobre et en novembre 2022, jusqu'à sa mise à pied par un courrier du 28 novembre 2022, pour des raisons disciplinaires.

Sans nier son sentiment de déclassement, le collaborateur était présent à différents rendez-vous et participait aux réunions en lien avec le groupe politique, sans être en contact direct avec la collaboratrice de circonscription ni la collaboratrice chargée de la communication. Il a même continué de travailler avec un stagiaire sur une proposition de loi, au moins jusqu'au Congrès des maires du 22 novembre 2022.

24. D'autre part, le sénateur a décidé de mettre le collaborateur à l'écart pour éviter de nouvelles crispations mais surtout pour protéger le reste de l'équipe de relations dysfonctionnelles, constituant pour eux une souffrance au travail.

En sa qualité d'employeur, le sénateur a agi de manière proportionnée, dans le cadre de son obligation de prévention des risques professionnels en sein de l'équipe (articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail), comme le relève le rapport de 3E Conseil. En l'état, l'intention de nuire au collaborateur n'est pas constituée.

25. La mise à pied du collaborateur, dont il n'appartient pas au Comité de déontologie d'apprécier la durée, reste la règle lorsque l'employeur suspecte une faute lourde. De même, les mesures prises pour encadrer l'accès au Sénat du collaborateur à compter du 28 novembre 2022 sont directement liées à cette décision conservatoire, qui suspend l'exécution du contrat de travail.

*

* *

À l'issue de son instruction, le Comité de déontologie propose donc de ne pas donner suite au signalement du collaborateur à l'égard du sénateur.