

AVIS N° CDP/2021-3

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 3 décembre 2020 par laquelle le Président du Sénat a saisi le Comité de déontologie parlementaire d'une demande d'avis sur des faits de harcèlement dont M. Jean-Louis Gibault s'estime victime de la part de son employeur, Mme Joëlle Garriaud-Maylam, sénateur ;
- Vu la lettre du 9 février 2020 par laquelle le président et la vice-présidente du Comité de déontologie ont confié l'instruction du signalement au cabinet 3 E Conseil ;
- Vu le rapport remis par le cabinet 3 E Conseil et présenté le 9 mars 2021 devant le Comité de déontologie ;
- Vu la lettre du 3 mars 2021 par laquelle M. Arnaud Bazin, président du Comité de déontologie, a informé Mme Joëlle Garriaud-Maylam et M. Jean-Louis Gibault de leur droit à consulter le rapport remis ainsi qu'à être entendus par le Comité ou à formuler des observations écrites ;
- Vu la lettre du 8 mars 2021 par laquelle M. Arnaud Bazin, président du Comité de déontologie, a communiqué à Mme Joëlle Garriaud-Maylam et M. Jean-Louis Gibault les principales conclusions du rapport ;
- Mme Joëlle Garriaud-Maylam ayant été entendue par le Comité de déontologie le 9 mars 2021 ;
- Vu les délibérations du Comité de déontologie parlementaire du Sénat en date du 9 et 11 mars 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 M. Jean-Louis Gibault, collaborateur parlementaire, comme ayant été exercés à son encontre par Mme Joëlle Garriaud-Maylam, sénateur représentant les Français établis hors de France, qui l'emploie. Le Comité de déontologie 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, les actes de harcèlement, quelle qu'en soit la nature, constituant *ipso jure* un manquement à ce principe selon l'annexe au chapitre XX *bis* de l'Instruction générale du Bureau. Si les faits soumis à son examen ne devaient pas être considérés comme constitutifs d'un harcèlement, il appartiendrait néanmoins au Comité de vérifier s'ils constituent un manquement déontologique. En tout état de cause, le cas échéant, il revient au Comité, au vu des faits et de leur qualification, de proposer des mesures au Président du Sénat aux fins éventuelles de saisine du Bureau du Sénat. Un tel manquement justifierait l'adoption de recommandations à l'égard du sénateur pour remédier à cette situation ainsi qu'en fonction de la gravité du manquement, le prononcé par le Bureau du Sénat d'une sanction disciplinaire à l'encontre de l'intéressé.

2. Lorsqu'un sénateur emploie des collaborateurs parlementaires, disposant à cet effet de moyens du Sénat, il est tenu d'exercer ses fonctions d'employeur dans le respect des obligations légales qui en découlent. À ce titre, le sénateur doit s'abstenir, en application de l'article L. 1152-1 du code du travail, de tout propos ou comportement susceptible d'être qualifié de harcèlement moral, de faire cesser toute forme de harcèlement moral selon l'article L. 1152-4 du même code et, conformément aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 dudit code, de prévenir de tels agissements. Outre ces obligations légales, le principe de dignité postule qu'un sénateur doit assurer aux collaborateurs parlementaires qu'il emploie des conditions de travail respectueuses de leurs droits et dignité, de leur santé physique et mentale ainsi que de leur avenir professionnel.

3. M. Jean-Louis Gibault a été recruté comme collaborateur parlementaire par Mme Joëlle Garriaud-Maylam à compter du 20 avril 2019 pour des fonctions appelées à s'exercer à Paris. M. Gibault est placé en congé maladie depuis le 26 août 2019. M. Gibault a saisi le 9 décembre 2019 la cellule d'accueil et d'écoute des collaborateurs et collaboratrices parlementaires alors que, parallèlement, Mme Garriaud-Maylam envisageait l'engagement d'une procédure de licenciement à son égard.

4. L'instruction a permis d'établir que le recrutement par Mme Garriaud-Maylam, effectué sans procédure particulière et fondé sur des critères relationnels, n'a pas pleinement permis de mesurer l'adéquation entre les exigences du poste, le profil de la personne embauchée et les attentes réciproques de l'employeur et du collaborateur, ni abouti à une formalisation des attentes des deux parties. De nombreuses ambiguïtés sur l'organisation du travail, le contenu du poste, les compétences nécessaires et le mode de fonctionnement relationnel ont rapidement provoqué des désaccords voire des points de crispation. Cette tension relationnelle s'est exacerbée à compter de la réception par M. Gibault en juillet 2019 de la lettre de bilan de sa période d'essai adressée par Mme Garriaud-Maylam. Mme Garriaud-Maylam y fait part, en

des termes sévères, de nombreuses insuffisances professionnelles de M. Gibault, tout en espérant, dans le même courrier, des améliorations permettant de poursuivre la collaboration de travail. La relation a pris dès lors un tour conflictuel, M. Gibault, d'une part, reprochant le niveau excessif d'exigences et les revirements incessants de son employeur et Mme Garriaud-Maylam, d'autre part, confirmant son insatisfaction à l'égard du travail de son collaborateur.

5. Il ressort de l'instruction que la relation de travail entre M. Gibault et Mme Garriaud-Maylam s'est progressivement et irrémédiablement dégradée, excluant la perspective d'une médiation. Si des reproches professionnels émis par Mme Garriaud-Maylam peuvent être considérés comme justifiés sur le fond, au regard d'erreurs commises par M. Gibault, ils ont revêtu une forme inappropriée, dès lors qu'ils n'étaient pas exprimés selon des critères objectifs, professionnels et précis mais sur un mode essentiellement subjectif et un registre affectif qui en ont brouillé la perception par le collaborateur destinataire. Ce comportement, dont il n'est pas évident que la sénatrice ait pris pleinement conscience, se manifeste par des formules acerbes ou des demandes contraires, sans prise en compte de la manière dont ces remarques, par ailleurs légitimes au regard du pouvoir de direction dont elle dispose sur ses collaborateurs, peuvent être prises en compte par ces derniers. Si des propos dégradants ont pu être tenus, ils ont été relevés dans des correspondances entre Mme Garriaud-Maylam et M. Gibault et aucun témoignage de mise en cause publique n'a été produit.

6. Les informations en la possession du Comité de déontologie n'ont pu être complètes en raison du refus réitéré de M. Gibault, exprimé par l'entremise de son avocate, de participer à l'instruction de faits qu'il avait pourtant signalés. Il n'en ressort cependant pas d'éléments suffisants pour caractériser un harcèlement moral. En particulier, si certains propos pourraient être qualifiés de dégradants, leur caractère répété n'est pas suffisamment établi, ne serait-ce qu'au vu de la durée réduite de la collaboration effective entre M. Gibault et Mme Garriaud-Maylam.

7. Pour autant, l'instruction conduit à relever des dysfonctionnements managériaux et organisationnels au sein de l'équipe de Mme Garriaud-Maylam à qui il appartient, compte tenu de ses obligations d'employeur, de prévenir l'émergence de situation de harcèlement moral. Si Mme Garriaud-Maylam est libre d'exercer son pouvoir de direction à l'égard de ses collaborateurs parlementaires, en procédant, compte tenu de ses déplacements à l'étranger, par des instructions données à distance, il lui appartient de dégager le temps suffisant pour établir des procédures de recrutement, d'évaluation et d'encadrement du personnel qu'elle emploie. L'exercice du mandat parlementaire implique des responsabilités d'employeur et plus particulièrement, la fixation, le suivi et l'évaluation des tâches confiées aux collaborateurs parlementaires et le maintien d'un environnement de travail respectueux de leurs droits, de leur dignité et de leur santé. A ces conditions le sénateur répond à l'exigence de dignité prévue à l'article 91 *bis* du Règlement.

8. Aussi le comportement de Mme Garriaud-Maylam n'est-il pas conforme, dans les circonstances présentes, tel qu'il ressort de l'instruction, à la conduite attendue d'un sénateur au regard des exigences rappelées ci-dessus. La volonté de « franchise » ou d'entretenir des relations « amicales » avec ses collaborateurs parlementaires ne peut conduire un sénateur à faire l'économie de ses responsabilités d'employeur.

9. La situation mise en lumière par l'instruction, sans constituer un manquement grave à une obligation déontologique susceptible de donner lieu au prononcé immédiat d'une sanction disciplinaire en application de l'article 99 *ter* du Règlement, devrait conduire le Bureau du Sénat à adresser à Mme Garriaud-Maylam des recommandations en vue de répondre à ses responsabilités d'employeur, faute de quoi, en l'absence de mise en œuvre des mesures prononcées, elle encourrait une sanction disciplinaire, comme le prévoit l'article 91 *septies* du Règlement.

*
* *

10. Le Comité de déontologie propose donc au Président du Sénat de saisir le Bureau du Sénat en vue de recommander à Mme Joëlle Garriaud-Maylam, sénateur représentant les Français établis hors de France :

- d'entamer, dans le délai de trois mois, un accompagnement individualisé et régulier par un professionnel en vue de mieux exercer ses fonctions d'employeur ;
- d'engager cet accompagnement pour une période qui ne saurait être inférieure à un an ;
- de communiquer au Président du Sénat, à la moitié et à l'issue de cette période d'accompagnement, un bilan d'avancement des formations et entretiens suivis avec ce professionnel.

L'absence de respect de l'une de ces mesures mettrait en droit le Président du Sénat de saisir le Bureau du Sénat en vue de l'application à Mme Joëlle Garriaud-Maylam d'une sanction disciplinaire.