

**N° 1603075**

---

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

M. X

---

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Mme Florence Lutz  
Rapporteur

---

Le tribunal administratif de Versailles

Mme Anne Villette  
Rapporteur public

---

(2<sup>ème</sup> Chambre)

Audience du 11 février 2019  
Lecture du 22 février 2019

---

C  
36-12-03-01

Vu la procédure suivante :

Par une requête et trois mémoires enregistrés le 13 avril 2016, le 28 juin 2016, le 6 octobre 2016, le 26 décembre 2016 et un mémoire récapitulatif du 27 février 2018, M. X demande au tribunal, dans le dernier état de ses écritures :

1°) d'annuler la décision du maire de la commune d'Athis-Mons du 18 février 2016 de le licencier ;

2°) de condamner la commune d'Athis-Mons à lui verser une indemnité de 23 288,50 euros ainsi qu'aux dépens de l'instance.

Il soutient que :

- la décision de licenciement est entachée d'un vice de procédure ;
- elle est entachée d'une erreur de fait ;
- elle est entachée d'une erreur de qualification juridique des faits ;
- la sanction est disproportionnée ;
- les conclusions indemnitaires sont recevables ;
- il a subi un préjudice financier du fait de son éviction illégale et de la perte de chance d'être titularisé ;
- il a subi un préjudice moral en raison des circonstances de son licenciement et de l'atteinte à sa réputation ;
- il est fondé à demander les sommes de 17 288,50 euros en réparation du préjudice financier causé par la privation illégitime de son emploi, 3 000 euros en réparation du préjudice financier lié à l'absence d'évolution de sa carrière et notamment à la perte de chance d'être

titularisé, et 3 000 euros en réparation de son préjudice moral du fait des circonstances vexatoires de son congédiement et de l'atteinte à sa bonne réputation.

Par quatre mémoires en défense enregistrés le 25 mai 2016, le 9 août 2016, le 29 novembre 2016 et le 20 janvier 2017, et un mémoire récapitulatif du 13 avril 2018, la commune d'Athis-Mons, représentée par Me Richer, conclut au rejet de la requête et à ce qu'il soit mis à la charge de M. X une somme de 3 000 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle fait valoir que les moyens ne sont pas fondés.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;
- la Constitution du 4 octobre 1958 ;
- la déclaration des droits de l'homme et du citoyen ;
- la loi du 9 décembre 1905 ;
- la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 ;
- la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;
- la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 ;
- le décret n°87-145 du 15 février 1988 ;
- le code des relations entre le public et l'administration ;
- le code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de Mme Lutz,
- les conclusions de Mme Villette, rapporteur public,
- et les observations de Me Corlouer, représentant la commune d'Athis-Mons.

Considérant ce qui suit :

1. M. X a été recruté par la commune d'Athis-Mons en qualité de vacataire à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2013, puis, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014, en qualité d'agent non-titulaire, pour exercer les fonctions d'éducateur sportif. Le dernier contrat le liant à la commune a été signé le 30 novembre 2015, pour une durée d'un an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. A la suite d'un incident survenu le 29 janvier 2016 avec une enseignante d'une école primaire de la commune, M. X a été convoqué pour un entretien préalable à une sanction disciplinaire par un courrier remis en mains propres le 9 février 2016. A l'issue de cet entretien du 15 février 2016, M. X a été licencié pour motif disciplinaire par décision du maire de la commune d'Athis-Mons du 18 février 2016. Il demande au tribunal d'annuler cette décision et de l'indemniser des préjudices qui en ont découlé.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

En ce qui concerne la légalité externe :

2. En premier lieu, aux termes de l'article 42 du décret du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, « *Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation. / L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation (...)* ».

3. Pour le calcul de ce délai et en l'absence de jour férié, la convocation ayant été remise en mains propres le 9 février 2016 pour un entretien le 15 février 2016, seuls doivent être exclus le jour de présentation de la lettre et le dimanche 8 février. M. X a donc bien disposé en l'espèce d'un délai de cinq jours pour préparer sa défense, conformément aux dispositions précitées. Contrairement encore à ses allégations, la circonstance que, par ailleurs, le recteur de l'académie de Versailles lui aurait retiré son agrément dès le 14 février 2016 est en tout état de cause sans influence sur la légalité de la décision attaquée, en particulier au regard du délai qui lui a été laissé pour préparer son entretien du 15 février 2016 avec son employeur, la commune d'Athis-Mons. Ni ce retrait d'agrément pris par une autre autorité, ni, de plus fort, sa suspension dès le 29 janvier précédent, ni aucun autre élément du dossier, ne révèlent que la décision de le sanctionner aurait été en l'espèce définitivement arrêtée dans son principe comme dans son quantum avant même cet entretien par la commune. Il ne ressort par ailleurs pas des pièces du dossier que cette dernière aurait, par son attitude, contrarié l'organisation par M. X de sa défense, en particulier en empêchant ses témoins d'assister à l'entretien du 15 février 2016. Le moyen tiré d'un vice substantiel de procédure doit donc être écarté dans toutes ses branches.

4. En second lieu, aux termes de l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration, « *Les personnes physiques ou morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent. / A cet effet, doivent être motivées les décisions qui : (...) 2° Infligent une sanction* » et l'article L. 211-5 précise que « *La motivation exigée par le présent chapitre doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision* ».

5. En l'espèce, la décision attaquée du 18 février 2016 énonce que M. X opérait une discrimination, durant son service, entre les personnes qu'il saluait, dès lors qu'il refusait systématiquement de serrer la main, à cette occasion, aux agents de sexe féminin. Elle énonce également que cette situation se serait présentée à de nombreuses reprises, notamment devant les classes scolaires, de sorte que ces agissements étaient particulièrement vexatoires pour les femmes devant un public jeune et influençable, lui laissant penser que les femmes ne méritent pas l'égard d'être saluées de la main. Elle relate aussi que l'académie de Versailles a retenu la gravité de son comportement et lui a retiré son agrément puis que, sans surprise, lors de l'entretien préalable, il n'a accepté de serrer la main que des agents masculins et refusé la main tendue par la directrice générale des services, opposant les mêmes raisons religieuses qui lui interdiraient de serrer la main des femmes. La décision énonce encore, notamment, que ce comportement atteint l'unité du service public et relaie une image discriminante pour les femmes devant le public pour un motif religieux méconnaissant l'obligation de neutralité au respect de laquelle il avait été rappelé. Par

ailleurs, elle indique que M. X ayant précisé durant l'entretien préalable refuser de changer de comportement et maintenir cette discrimination, il est apparu qu'une sanction inférieure à celle du licenciement serait vaine compte tenu de sa détermination à se maintenir dans cette attitude qui compromet le bon fonctionnement du service public. La décision litigieuse de licenciement pour faute énonce ainsi les motifs de droit et de fait qui la fondent et satisfait à l'obligation énoncée aux articles L. 211-2 et L. 211-5 du code des relations entre le public et l'administration.

En ce qui concerne la légalité interne :

6. D'une part, aux termes de l'article 10 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 : « *Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi* » et aux termes de l'article 2 de la Constitution du 4 octobre 1958 : « *La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances* ».

7. D'autre part, aux termes de l'article premier de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, qui a transposé en droit interne les dispositions de la directive n° 2000/78 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 : « *Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable./ Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.(...)* » .

8. Enfin, il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

9. En premier lieu, si M. X fait valoir que la commune d'Athis-Mons a fondé sa décision sur des faits matériellement inexacts, il reconnaît avoir refusé de serrer la main d'une enseignante d'une école primaire de la commune en présence des élèves de sa classe et de la directrice générale des services de la commune lors de l'entretien préalable à la sanction le 15 février 2016. Le rapport établi par son supérieur hiérarchique le 4 février 2016 vient corroborer ces faits en précisant également que son attitude envers les femmes du service a changé depuis la rentrée scolaire 2016 et qu'il refuse désormais de leur serrer la main. Le seul fait que, selon lui, il ne serrait la main de ses collègues masculins qu'en de rares occasions et qu'il saluait tout le monde poliment ne saurait par suite faire regarder comme mensongers ou erronés les faits précités et retenus pour l'établissement de la sanction litigieuse alors qu'il résulte au surplus de ses propos qu'il refusait désormais systématiquement de serrer la main aux femmes. Il s'ensuit que le moyen tiré d'une erreur de fait doit être écarté.

10. En deuxième lieu, M. X soutient que c'est à tort que la commune d'Athis-Mons a estimé que son refus de serrer la main aux femmes était constitutif d'un comportement discriminatoire méconnaissant au surplus, à raison de sa motivation explicitement religieuse, l'obligation de neutralité des agents publics.

11. Mais d'une part, il ne résulte nullement de la décision attaquée que l'autorité administrative se serait méprise sur la discrimination opérée par cet agent et qu'elle lui aurait reproché de traiter distinctement les personnes à raison non de leur sexe mais de leur religion. Et, si M. X soutient qu'il prend toujours soin de saluer poliment tous ses interlocuteurs sans le moindre égard pour leur sexe et qu'il n'existe aucun préjudice permettant de caractériser une discrimination, il ressort clairement des faits établis et rappelés au point 9 que M. X traitait effectivement de manière volontairement différenciée les personnes à raison de leur sexe en refusant systématiquement, lorsque les circonstances se présentaient à lui, de serrer la main tendue par les femmes, contrairement à celle des hommes. En outre, le refus de serrer la main qui lui était tendue de manière insistante et répétée par une professeure des écoles à l'occasion d'une séance de sport est intervenu en présence de ses élèves, ce qui a aggravé son caractère humiliant et M. X ne saurait sérieusement qualifier cette enseignante d'intolérante au seul motif qu'elle ne se serait pas contentée de son salut selon d'autres modalités. Il a encore réitéré en dernier lieu ce geste discriminant à l'égard d'une autre femme, la directrice générale des services, dans les conditions également énoncées au point 9, en présence d'autres agents. Il ne saurait là encore sérieusement reprocher à la directrice générale des services de s'être positionnée volontairement à l'entrée de la salle le jour de cet entretien, et donc en quelque sorte de l'avoir poussé à la faute, cette main tendue correspondant à une marque d'usage de politesse qui au surplus devait lui permettre d'amender son comportement ou au contraire, comme l'espèce, conduire à la vérification de ce dernier, lequel constituait le motif de l'entretien. Ce faisant, M. X a ajouté au caractère humiliant de son geste un caractère irrespectueux envers la personne représentant son employeur, manifestant clairement, lors de cet entretien préalable à la sanction, l'absence de volonté de changer de comportement. Une telle attitude ancrée fermement, qui n'est nullement neutre en apparence, constitue ainsi une discrimination à raison du sexe dans le cadre du service constitutive d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.

12. D'autre part, M. X a toujours été particulièrement explicite sur les motifs religieux qui ont guidé son attitude discriminante à l'égard des femmes énoncée au point précédent, au moins dès son entretien avec le responsable du service jeunesse et sports le jour de l'incident avec une professeure des écoles le 4 février 2016 et encore lors de l'entretien préalable dans le cadre de la procédure disciplinaire le 15 février 2016. Or, si les agents publics, qu'ils soient ou non chargés de fonctions d'enseignement, bénéficient de la liberté de conscience qui interdit toute discrimination fondée sur la religion, le principe de laïcité fait obstacle à ce qu'ils manifestent leurs croyances religieuses dans le cadre du service public. Des manifestations individuelles ou collectives qui, par leur caractère ostentatoire ou revendicatif, constituent un acte de pression, de provocation, de prosélytisme ou de propagande, perturbant le déroulement des activités d'enseignement et le rôle éducatif des enseignants, ou troublant l'ordre dans l'établissement, constituent également un manquement à l'obligation de l'agent à ses obligations de laïcité susceptible de suites disciplinaires. En l'espèce, M. X a ouvertement revendiqué son comportement discriminatoire à l'égard des femmes pour des convictions religieuses qui lui sont propres. Il a entendu ainsi conférer à son comportement un but légitime et manifester la volonté de l'instituer comme mode d'expression normale à raison de ses choix personnels de vie, sans compromis avec ses obligations de service public, en particulier de neutralité, perturbant le bon fonctionnement du service, notamment de l'enseignement auquel il collaborait par ses fonctions, au moins lors de l'incident du 4 février 2016. Une telle attitude de méconnaissance de l'obligation

de neutralité qui pesait sur lui est également constitutive d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.

13. Il résulte de ce qui précède que M. X n'est pas fondé à soutenir que la décision attaquée serait entachée d'une erreur de qualification juridique des faits.

14. En troisième et dernier lieu, M. X a refusé à deux reprises au moins de mettre fin à son comportement discriminatoire à l'égard des femmes et a invoqué à chaque fois le motif religieux qui le guidait, lors des entretiens précités des 4 et 15 février 2016. Il persiste d'ailleurs dans le cadre de la présente instance à arguer de la normalité de cette attitude, y compris pour un agent chargé d'une mission de service public d'éducation de jeunes enfants. Dans ces circonstances, quelles que soient les qualités techniques professionnelles de cet agent, et au regard de sa fonction d'éducateur de jeunes enfants, au vu de la gravité des fautes énoncées aux points précédents, des circonstances dans lesquelles elles ont été commises à l'égard d'une enseignante et de la directrice générale des services au moins, à l'absence réitérée de volonté de s'amender et de modifier son comportement et, au contraire, à la volonté même de l'ériger en mode normal de relation, la sanction de licenciement infligée à M. X du fait de son comportement discriminatoire et de sa méconnaissance de son obligation de neutralité n'est pas disproportionnée.

15. Il résulte de ce qui précède que les conclusions tendant à l'annulation de la décision du maire de la commune d'Athis-Mons du 18 février 2016 doivent être rejetées.

#### Sur les conclusions indemnitaires :

16. En l'absence de faute de la commune d'Athis-Mons et sans qu'il soit besoin d'examiner la fin de non-recevoir opposée par la commune, les conclusions indemnitaires de M. X ne peuvent également qu'être rejetées.

#### Sur les frais de l'instance :

17. D'une part, en l'absence de dépens, les conclusions de M. X tendant à ce qu'ils soient mis à la charge de la commune d'Athis-Mons ne peuvent qu'être rejetées.

18. D'autre part, il résulte de ce qui précède que les conclusions présentées par M. X, partie perdante, au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative doivent également être rejetées. Dans les circonstances de l'espèce, il n'y a pas lieu de faire droit aux conclusions présentées à ce même titre par la commune d'Athis-Mons.

### D E C I D E :

Article 1<sup>er</sup> : La requête de M. X est rejetée.

Article 2 : Les conclusions de la commune d'Athis-Mons tendant à l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à M. X et à la commune d'Athis-Mons.

Délibéré après l'audience du 11 février 2019, à laquelle siégeaient :

- M. Le Gars président,
- Mme Millié, premier conseiller,
- Mme Lutz, premier conseiller.

Lu en audience publique le 22 février 2019.

Le rapporteur,

signé

F. Lutz

Le président,

signé

J. Le Gars

Le greffier,

signé

L. Segrétain

La République mande et ordonne au préfet de l'Essonne en ce qui le concerne ou à tous huissiers de justice à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun, contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision.