

Délibération n° 2007-129 du 24 mai 2007

Etat de santé - Emploi - Secteur public

La réclamante, infirmière anesthésiste, s'est vu refuser une mutation au sein d'un hôpital au motif qu'elle est atteinte de l'hépatite C. Elle estime que le refus d'intégration au sein de ce Centre Hospitalier Régional et Universitaire étant directement lié à son état de santé, il serait ainsi discriminatoire. Or, la décision de refus d'intégration opposée à la réclamante était légitime au regard de son aptitude physique liée à l'évolution de sa pathologie, à la date de la demande d'intégration au sein de cet établissement. La haute autorité prend acte de l'engagement du mis en cause de réexaminer la candidature de la réclamante lors d'une prochaine vacance de poste.

Le Collège :

Vu le décret n°88-386 du 19 avril 1988,

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 :

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par courrier du 1^{er} juin 2006, d'une réclamation relative au refus qui a été opposé à une demande de mutation auprès d'un Centre Hospitalier Régional et Universitaire.
2. La réclamante est infirmière en anesthésie et réanimation, mise en disponibilité pour convenances personnelles par la direction des ressources humaines d'un Centre Hospitalier. Elle est porteuse du virus de l'hépatite C, donc d'une affection médicale évolutive.
3. Elle a demandé une mutation au sein d'un autre Centre Hospitalier Régional et Universitaire.
4. En application de la réglementation, elle a été soumise aux visites et examens médicaux prévus.
5. Elle estime que le refus d'intégration au sein du Centre Hospitalier Régional et Universitaire étant directement lié à son état de santé, il serait ainsi discriminatoire.
6. Tous les candidats sont soumis à une visite médicale préalable au recrutement. Cette visite médicale est prévue par le décret n°88-386 du 19 avril 1988.

7. Ce décret dispose dans son article 10 que le médecin agréé atteste que l'intéressé n'est atteint d'aucune maladie ou infirmité, ou que les maladies ou infirmités ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions auxquelles il postule.
8. Or, l'affection dont est atteinte la réclamante, en raison du risque de contamination latent, peut légitimement être considéré comme incompatible avec l'exercice de sa fonction.
9. Par conséquent, les dispositions du décret précité ne peuvent être considérées comme portant atteinte au principe de non discrimination puisqu'il s'agit d'une mesure proportionnée. En effet, le décret ne préconise pas l'exclusion des candidats en raison de leur état de santé mais prend en considération des éléments objectifs pour refuser l'intégration des candidats atteints d'une affection médicale contagieuse. Ces éléments objectifs consistent notamment, dans la prévention du risque de contamination des patients dans le respect des impératifs en matière de santé et de sécurité publique.
10. La décision de refus d'intégration opposée à la réclamante était légitime au cas d'espèce au regard de son aptitude physique liée à sa pathologie, à la date de la demande d'intégration.
11. Par ailleurs, le mis en cause informe la haute autorité que vu le certificat médical établi par le médecin agréé aux termes duquel « *Six mois après l'arrêt du traitement, les transaminases restent normales et la recherche de l'ARN virus C est toujours négative. Nous pouvons donc considérer que [la réclamante] a guéri de son hépatite* », sa candidature sera prise en compte lors d'une prochaine vacance de poste au même grade.
12. Dans ces conditions et conformément à l'article 11 de la loi portant création de la haute autorité, le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, décide d'inviter le Président de la haute autorité à prendre acte des engagements de la direction des ressources humaines et des relations sociales de l'établissement.
13. Le Collège demande au mis en cause de rendre compte des mesures prises, dans le délai de six mois à compter de la notification de la présente délibération.

Le Président

Louis SCHWEITZER