



Décision du Défenseur des droits MLD-2014-143

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative au défaut d'aménagement du poste de travail et au harcèlement moral subi par un fonctionnaire reconnu travailleur handicapé (Recommandations)

Domaine(s) de compétence de l'Institution : Lutte contre les discriminations

Thème(s) :

Domaine de discrimination: Emploi public

Sous-domaine : Déroulement de carrière

Critère de discrimination : Handicap

Synthèse :

Le Défenseur des droits a été saisi par une adjointe administrative de deuxième classe en centre hospitalier mutée à plusieurs reprises sans adaptations de poste depuis son retour de congé maladie en 2010 et sa reconnaissance de travailleur handicapé. Le réclamant dénonce l'absence de mise en œuvre de mesures appropriées pour adapter son poste de travail, ainsi que des faits de harcèlement moral en lien avec son handicap. L'enquête conduite auprès du centre hospitalier a permis d'établir que les aménagements de poste qui ont été demandés en 2010 n'ont été réalisés qu'en 2013.

Dans cet intervalle, le réclamant, qui souffre de surdité, s'est vu reprocher des difficultés à assurer ses fonctions et muter à plusieurs reprises, alors que ces reproches pouvaient être évités en fournissant à l'intéressé les équipements nécessaires. Surtout, la récurrence des problèmes auditifs du réclamant nécessiterait davantage d'équipements pour y remédier, mais le centre hospitalier tarde à y faire droit.

S'agissant des faits de harcèlement moral discriminatoire, outre le refus de mettre en œuvre certaines recommandations, et de faire des reproches infondés à l'intéressé, il est caractérisé par le fait que le réclamant a subi huit changements d'affectation depuis 2011, sans explications de la part du centre hospitalier.

Par conséquent, le Défenseur des droits recommande au centre hospitalier de mettre en place toutes les aides matérielles sollicitées par le médecin de prévention, et de demander à l'assistante sociale du personnel au sein de l'établissement, de s'assurer que les aides fournies sont adaptées au handicap du réclamant, de réexaminer le dernier changement d'affectation envisagé, afin de permettre à l'intéressé de stabiliser sa situation professionnelle, et enfin, d'indemniser le réclamant des préjudices moraux qu'il a subis.

Paris, le 23 septembre 2014

Décision du Défenseur des droits MLD-2014-143

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu 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 ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Saisi par Mme X, assistante santé au travail au sein du centre hospitalier Y, reconnue travailleur handicapé, d'une réclamation portant sur l'absence de mesures appropriées prises par son employeur pour adapter son poste de travail à son handicap, ainsi que sur des faits de harcèlement moral dont elle se dit victime en raison de son handicap ;

Décide, en vue de régler la situation exposée dans la note récapitulative ci-jointe, de recommander au directeur du centre hospitalier Y :

- de mettre en place rapidement toutes les aides matérielles préconisées par le médecin de prévention, et de s'assurer que les aides fournies sont adaptées au handicap de Mme X ;
- de réexaminer le changement d'affectation envisagé, afin de permettre à Mme X de stabiliser sa situation professionnelle ;
- et enfin, de se rapprocher de Mme X afin d'examiner avec elle les voies et moyens permettant de l'indemniser des préjudices moraux qu'elle a subis.

Demande à être tenu informé des suites réservées à ses recommandations dans un délai de trois mois à compter de la date de notification de la présente décision.

Jacques TOUBON

<p style="text-align: center;">Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011</p>
--

Le 4 juillet 2013, le Défenseur des droits a été saisi par Mme X, adjointe administrative de 2^{ème} classe au centre hospitalier Y, reconnue travailleur handicapé, d'une réclamation portant sur l'absence de mesures appropriées prises par son employeur pour adapter son poste de travail à son handicap, ainsi que sur des faits de harcèlement moral dont elle se dit victime. Mme X estime que cette situation serait liée à son handicap et présenterait, à ce titre, un caractère discriminatoire.

Une enquête a été diligentée auprès du centre hospitalier par courrier en date du 26 juillet 2013. Au regard des réponses apportées et des pièces communiquées le 9 septembre 2013, le Défenseur des droits a estimé que la présomption de discrimination ne pouvait être écartée. Dans le cadre de l'aménagement de la charge de la preuve, il a demandé au directeur du centre hospitalier, par courrier en date du 23 octobre 2013, de présenter une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause étaient fondés sur des critères étrangers à toute discrimination.

En réponse, par courrier du 9 décembre 2013, le directeur du centre hospitalier s'est engagé à aménager les conditions de travail de Mme X selon les préconisations du médecin de prévention.

Il indiquait également que Mme X serait affectée de manière pérenne au centre d'enseignement et de soins d'urgence.

Pour autant, force est de constater que le centre hospitalier a tardé à mettre en œuvre tous les aménagements de poste préconisés, et que Mme X a de nouveau été mutée en janvier 2014. Elle a également appris en août 2014 qu'un nouveau changement d'affectation était envisagé.

Par conséquent, le Défenseur des droits entend rappeler les conclusions auxquelles il est parvenu, et qui n'ont pas été contestées par le directeur du centre hospitalier, à savoir, d'une part, le caractère discriminatoire du refus et des retards pris dans la mise en place des mesures appropriées pour permettre à Mme X, travailleur handicapé, d'exercer ses fonctions et d'y progresser (I) ; d'autre part, le harcèlement moral discriminatoire subi par Mme X du fait des mutations successives qu'elle subit depuis 2011 qui ont dégradé ses conditions de travail, altéré son état de santé et compromis son avenir professionnel (II).

➤ **Faits**

Mme X, permanencière au SAMU du centre hospitalier Y depuis 2005, a été victime d'une méningite en 2009, dont elle a gardé des séquelles auditives. A ce titre, elle a obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé le 24 mars 2011.

A son retour de congé maladie, en octobre 2010, Mme X a retrouvé son poste au SAMU.

Cependant, à partir de janvier 2011, elle a fait l'objet de nombreux changements d'affectation :

- de janvier à juillet 2011, au service des plans et travaux ;
- de juillet à août 2011, au sein de l'unité médico-judiciaire ;
- d'août à octobre 2011, au service gynécologie-obstétrique ;
- d'octobre 2011 à septembre 2012, au département d'information médicale ;

- de septembre à octobre 2012, au sein de l'unité médico-judiciaire, sur un poste que le médecin de prévention va juger incompatible avec son état de santé ;
- d'octobre 2012 à avril 2013, au SAMU ;
- en mars 2013, le directeur du centre hospitalier lui propose un poste au centre pénitentiaire, que le médecin de prévention juge inadapté à son handicap ;
- d'avril 2013 à janvier 2014, au centre d'enseignement et de soins d'urgence ;
- depuis janvier 2014, au secrétariat du service de la médecine du travail.

Le 13 août 2014, Mme X apprend que son supérieur hiérarchique a demandé son changement de service.

Par ailleurs, dès la reprise du travail, en octobre 2010, et à chaque changement d'affectation, le médecin de prévention préconise l'aménagement du poste de travail de Mme X, ce qui n'est que partiellement réalisé, malgré les demandes réitérées de l'intéressée. Ces aménagements consistent en l'achat d'un téléphone amplifié, d'un indicateur d'appel, d'un fauteuil ergonomique, d'un amplificateur pour les temps de réunion et d'un téléphone de type « Relation ».

Au regard du retard, voire de l'absence de mise en œuvre des aménagements préconisés, ainsi que de la dégradation de ses conditions de travail, Mme X a saisi le Défenseur des droits.

➤ Analyse juridique

I. *Sur les mesures appropriées visant à l'aménagement du poste de Mme X*

Aux termes de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, *« aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur handicap (...) »*.

Par ailleurs, l'article 6 *sexies* de cette loi fait peser sur les employeurs publics une obligation d'aménagement raisonnable dont le refus, lorsqu'il est injustifié, peut être qualifié de discriminatoire.

Cet article est libellé comme suit : *« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs visés à l'article 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur »*.

Pour apprécier le caractère disproportionné des charges qui pèsent sur un employeur, la directive 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail précise, dans son considérant n° 21, qu' *« il convient de tenir compte notamment des coûts financiers et autres qu'elles impliquent, de la taille et des ressources financières de l'organisation ou de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide »*.

En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que le centre hospitalier n'a pas procédé à l'ensemble des aménagements préconisés par le médecin de prévention.

De fait, les aménagements de poste demandés fin 2010 ont été fournis avec du retard. Il s'agit d'un téléphone adapté, d'un signal lumineux lors de l'activation de la sonnerie de la porte et d'un fauteuil ergonomique.

Or, l'aménagement du poste de travail de Mme X n'a donné lieu à aucune démarche du centre hospitalier avant le mois d'août 2013, date à laquelle l'établissement a validé l'achat d'un téléphone amplifié, et d'un indicateur d'appel.

Le centre hospitalier n'invoque aucune raison pour expliquer un tel délai.

Par ailleurs, l'association pour adultes et jeunes handicapés (APAJH) a préconisé de nouveaux équipements dans le cadre d'une expertise réalisée le 24 février 2014, qui n'ont pas été mis en place à ce jour. Il s'agit d'un amplificateur pour les temps de réunion en raison des difficultés de Mme X à suivre les conversations multiples, et d'un téléphone de type « Relation » qui lui éviterait de faire répéter ses interlocuteurs.

Pour le Défenseur des droits, le respect des préconisations du médecin de prévention relève du droit à la protection de la santé et de la sécurité des agents qui est garantie par l'article 23 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, tels qu'interprétés à la lumière de la Directive 89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Partant, le Défenseur des droits estime que Mme X est fondée à considérer que son employeur n'a pas accompli toutes les diligences nécessaires en temps utile pour rendre son poste de travail compatible avec son handicap, alors que la réclamante bénéficie du droit à une protection particulière du fait de son statut de travailleur handicapé.

Les retards inexplicables et les refus de mettre en place les aménagements préconisés, sans justifier que de tels aménagements représenteraient une charge disproportionnée, constituent des manquements de l'employeur à l'obligation d'aménagement raisonnable garanti par les articles 6 et 6 *sexies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

II. Sur l'existence d'un harcèlement moral discriminatoire

Aux termes de l'article 6 *quinquiès* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, « *aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

L'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations précise que, constitue une discrimination « *tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa [handicap], subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Depuis l'arrêt du Conseil d'Etat du 30 octobre 2009 (n° 298348), les agents publics s'estimant victimes d'une discrimination bénéficient d'un allègement de la charge de la preuve. S'il leur appartient de présenter les éléments permettant d'en présumer l'existence, il incombe au mis en cause de produire les informations permettant d'établir que les faits contestés sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, il convient d'observer que la situation de travailleur handicapé de Mme X n'a pas fait l'objet de toute l'attention qu'elle aurait dû recevoir. C'est ainsi qu'elle a changé 8 fois d'affectation depuis son retour de congé maladie en octobre 2010, ne restant en poste que quelques mois, privant l'intéressée de la possibilité de s'intégrer dans un service.

Cette situation est accentuée par le fait que Mme X a été affectée dans des services où ses conditions matérielles de travail étaient particulièrement difficiles.

Ainsi, lors de son affectation au SAMU en octobre 2012, aucun local n'était disponible pour aménager son bureau. De même, lors de son affectation au centre d'enseignement et de soins d'urgence en avril 2013, le chef de service a contesté la présence de Mme X en qualité de secrétaire, estimant qu'un tel poste n'était pas nécessaire dans son service.

De surcroît, des postes inadaptés à son handicap ont été proposés à Mme X tels que, notamment, le contact avec les détenus (proposition d'affectation au centre pénitentiaire en mars 2013). Le médecin de prévention a alors considéré que le handicap de la réclamante pourrait mettre en cause sa sécurité.

Enfin, le défaut d'aménagement de poste de travail a été particulièrement préjudiciable à Mme X lors de son affectation au sein de l'unité médico-judiciaire où le chef de service lui a reproché l'incompatibilité de ses fonctions avec son handicap à cause d'une « *sonnerie mal perçue* » et de ses « *problèmes d'écoute téléphonique* ». Ces reproches, qui ont affecté Mme X, auraient pu être évités si le centre hospitalier avait procédé aux aménagements de son poste de travail.

A cet égard, il convient de rappeler que le non-respect des prescriptions du médecin du travail par l'employeur peut être constitutif d'un harcèlement moral (Cass. soc., 28 janvier 2010, n° 08-42.616), a fortiori quand le travailleur handicapé fait l'objet de reproches en lien avec les contraintes physiques qui résultent de son handicap.

Dans les observations qu'il a adressées au Défenseur des droits, le centre hospitalier fait valoir que les changements d'affectation successifs n'ont constitué que des mesures provisoires dans l'attente d'une affectation définitive sur un poste correspondant à ses compétences professionnelles, et compatible avec son handicap.

Ces changements d'affectation ne semblent donc pas la conséquence d'une insuffisance professionnelle de Mme X.

Ils ne résultent pas davantage d'une nécessité médicale liée à son inaptitude. En effet, le médecin de prévention n'a pas déclaré la réclamante inapte à ses fonctions initiales, conduisant à l'obligation de reclassement sur un autre emploi.

Enfin, le centre hospitalier n'établit pas que, dans l'intérêt du service, il était tenu de procéder à des changements successifs de poste.

Le Défenseur des droits relève enfin que, suite à son affectation au sein du département d'information médicale en octobre 2011, Mme X a suivi une formation en qualité de technicienne en information médicale, qu'elle n'a pas pu mener à son terme en raison du refus du centre hospitalier de financer son stage en immersion, et d'un changement d'affectation au sein de l'unité médico-judiciaire.

La succession rapide des changements d'affectation subis par Mme X ne lui a pas permis de s'inscrire dans une démarche professionnelle constructive, ce qui a jusqu'à présent compromis son avenir professionnel. L'évolution de la carrière de Mme X s'est trouvée fortement entravée, la réclamante étant dans l'impossibilité de s'intégrer durablement dans un service, et d'y progresser.

Ce contexte a pour conséquence une dégradation de l'état de santé de Mme X, comme le révèle ses placements en arrêt maladie du 28 août au 30 septembre 2013, et du 10 juillet au 12 août 2014, en lien avec l'exercice de ses fonctions.

Il résulte de ce qui précède que les faits décrits, par leur répétition dans le temps, ont largement contribué à dégrader les conditions de travail de Mme X, ce qui a altéré son état de santé et compromis son avenir professionnel.

Dès lors, les agissements dénoncés par la réclamante constituent un harcèlement moral discriminatoire au sens des dispositions combinées de l'article 6 *quinquiès* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et de l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008.

En conséquence, et afin de permettre à Mme X d'être rétablie dans ses droits et d'envisager son avenir professionnel avec sérénité, le Défenseur des droits recommande au Directeur du centre hospitalier Y:

- de mettre en place rapidement toutes les aides matérielles préconisées par le médecin de prévention, et de s'assurer que les aides fournies sont adaptées au handicap de Mme X ;
- de réexaminer le changement d'affectation envisagé, afin de permettre à Mme X de stabiliser sa situation professionnelle ;
- et enfin, de se rapprocher de Mme X afin d'examiner avec elle les voies et moyens permettant de l'indemniser des préjudices moraux qu'elle a subis.