



---

## Décision du Défenseur des droits MLD-2014-85

---

### RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

#### **Décision relative au caractère discriminatoire du défaut d'aménagement du poste de travail d'un fonctionnaire territorial (Observations en justice)**

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

**Thème de la décision :**

- domaine de la discrimination : Emploi public
- sous-domaine : Déroulement de carrière
- critère de discrimination : Etat de santé

**Synthèse :**

Le Défenseur des droits a été saisi par un agent de la police municipale d'une collectivité, qui se plaint de l'absence de mesures appropriées prises par son employeur pour adapter son poste de travail à son état de santé, en dépit de nombreuses recommandations du médecin de prévention.

L'enquête conduite auprès de l'employeur n'a pas permis d'écartier la présomption de discrimination. L'absence d'aménagement du poste de travail du réclamant se traduit par le refus de lui accorder un allègement horaire, sans même consulter le comité médical départemental. De plus, l'adaptation des attributions de l'agent, qui aurait dû être dispensé de toute mission sur le terrain et être affecté sur un poste sédentaire, a été très longue à se mettre en place.

Finalement, le réclamant s'est vu confier des attributions administratives, sans fiche de poste, et il ne figure plus dans l'organigramme du service. Enfin, si le tribunal administratif a déjà jugé que le délai, assez long, pour acquérir un fauteuil ergonomique était justifié par « *taille de la collectivité* », pour laquelle cette charge pourrait apparaître déraisonnable, le Défenseur des droits porte une analyse différente fondée sur le principe de l'aménagement de la charge de la preuve. En effet, la collectivité ne justifie à aucun moment que cette charge serait trop importante pour elle en invoquant des considérations d'ordre économique ou autre. L'ensemble de ces agissements, que la collectivité ne justifie pas par les nécessités du service, caractérise une discrimination.

En conséquence, le Défenseur des droits décide de présenter des observations devant la juridiction administrative saisie par le réclamant.



Paris, le 3 novembre 2014

---

**Décision du Défenseur des droits MLD-2014-85**

---

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

Saisi par Madame X, agent de police municipale au sein de la commune de Y, d'une réclamation portant sur l'absence de mesures appropriées prises par son employeur pour adapter son poste de travail, pendant plusieurs années, qui constitue une discrimination en raison de son état de santé ;

Décide de présenter les observations suivantes devant la Cour administrative d'appel de Z.

Jacques TOUBON

## Observations devant la Cour administrative d'appel de Z dans le cadre de l'article 33 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011

---

### I. Rappel des faits et de la procédure :

Par courrier du 28 août 2012, le Défenseur des Droits a été saisi par Madame X, gardien principal de police municipale, avec le soutien d'un Syndicat, d'une réclamation relative à des faits de harcèlement moral discriminatoire en lien avec son état de santé.

Madame X a été nommée gardien de police municipale au sein de la commune de Y, en Martinique, le 9 juillet 1993.

A la suite de plusieurs accidents imputables au service<sup>1</sup>, Madame X est placée en congé maladie de longue durée, du 17 février 2006 au 2 mai 2008.

Dès le 28 février 2006, le médecin du service de prévention-santé du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de W informe la mairie de la nécessité de prévoir un aménagement du poste de travail de Madame X, notamment, de proscrire « *toute activité sur le terrain* » de la liste de ses attributions.

Le 2 mai 2008, Madame X reprend ses fonctions, malgré le fait que les aménagements préconisés ne sont pas mis en place.

Dans un courrier du même jour adressé au Maire, elle conteste la fiche de poste qui lui est proposée, car celle-ci lui paraît contraire aux préconisations médicales en ce qu'elle n'envisage aucun aménagement de ses fonctions, ni de ses horaires de travail. En effet, la fiche de poste de Madame X précise qu'elle est en charge, notamment, des « *enquêtes pour les différends de voisinage, les nuisances insalubres (...)* ».

Par courrier du 26 juin 2008, le médecin de prévention confirme la nécessité d'un aménagement de poste et d'horaires, rappelant, notamment, que « *le port de charges lourdes* » et « *la station debout prolongée* » sont contre-indiqués, et proscrivant les interventions sur le terrain.

Par un nouveau certificat médical, établi le 15 juillet 2008, ce médecin précise que Madame X « *doit être affectée sur un poste sédentaire* », et préconise « *un aménagement de ses horaires de travail lui permettant d'effectuer ses activités du lundi au vendredi de 8 h à 14 h* », c'est-à-dire un allègement horaire de 5 heures par semaine.

Du 10 juillet 2008 au 2 février 2009, Madame X ne pouvant assurer l'exercice de ses fonctions, est de nouveau placée en arrêt de travail pour maladie.

Lors de sa réintégration, le médecin du travail préconise, outre les aménagements déjà sollicités en 2008, l'achat d'un fauteuil ergonomique.

Le 26 mars 2009, le Maire informe Madame X de la saisine prochaine du comité médical départemental qui doit se prononcer sur les préconisations du médecin du travail, s'agissant de l'allègement de son temps de travail. Or, le Maire n'accomplira jamais cette démarche. En avril 2011, Madame X obtient finalement son fauteuil ergonomique.

Elle est progressivement affectée sur des tâches administratives, assurant les fonctions d'accueil et de secrétaire au sein du poste de la police municipale.

---

<sup>1</sup> Survenus les 26 octobre 2000, 14 mai 2004, 6 avril 2005 et 17 février 2006.

Toutefois, aucune fiche de poste n'officialise ses attributions et elle n'est pas intégrée dans l'organigramme du service de la police municipale.

A ce jour, Madame X a toujours un planning hebdomadaire de 35 heures, réparties entre 7 et 14 heures, du lundi au vendredi.

Madame X a saisi le tribunal administratif de B, afin, d'une part, de procéder à la reconstitution de sa carrière et de demander de corriger la discrimination subie par sa nomination dans le grade de brigadier-chef principal à compter du 28 mai 2003, et, d'autre part, de dénoncer le harcèlement moral discriminatoire qu'elle aurait subi dans le cadre de ses fonctions depuis les accidents de service qui ont altéré son état de santé.

Par jugement du 13 mars 2014, le tribunal administratif de B a rejeté la requête de la réclamante s'agissant de son avancement de carrière.

Quant au harcèlement moral discriminatoire, le tribunal administratif a jugé que les éléments apportés par la réclamante n'étaient pas suffisants pour faire présumer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre, considérant, notamment, que le retard dans l'acquisition d'un fauteuil ergonomique pour Madame X était justifié par le caractère déraisonnable de cette charge pour la commune de Y, compte tenu de sa taille.

Madame X fait appel de ce jugement devant la Cour administrative d'appel de Z.

Alors que le Défenseur des droits, saisi le 28 août 2012, avait décidé de proposer une médiation entre les parties, la commune s'est rétractée.

Dès lors, Madame X a sollicité la poursuite de l'intervention du Défenseur des droits, afin qu'il présente des observations au soutien de son recours devant la Cour administrative d'appel de Z.

Il ressort de l'enquête menée par les services du Défenseur des droits que les refus et les retards pris dans la mise en place des mesures appropriées pour permettre à Madame X d'exercer ses fonctions sont constitutifs d'une discrimination à son égard, au sens de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Partant, le Défenseur des droits estime que les mesures défavorables dénoncées qui en découlent doivent donner lieu à une indemnisation.

## **II. Analyse juridique :**

L'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée dispose qu'« aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur état de santé (...) ».

S'agissant des modalités d'administration de la preuve, le Conseil d'Etat a jugé, lorsque le moyen tiré de la violation du principe de non-discrimination est soulevé par le demandeur, qu'« il appartient au juge administratif, dans la conduite de la procédure inquisitoire, de demander aux parties de lui fournir tous les éléments d'appréciation de nature à établir sa conviction ; que cette responsabilité doit, dès lors qu'il est soutenu qu'une mesure a pu être empreinte de discrimination, s'exercer en tenant compte des difficultés propres à l'administration de la preuve en ce domaine et des exigences qui s'attachent aux principes à valeur constitutionnelle des droits de la défense et de l'égalité de traitement des personnes ; que, s'il appartient au requérant qui s'estime lésé par une telle mesure de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer une atteinte à ce dernier principe, il incombe au défendeur de produire tous ceux permettant d'établir que la décision attaquée

*repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination » (CE, Ass., 30 octobre 2009, n° 298348).*

En l'espèce, l'enquête a révélé le retard important pris par l'administration pour respecter les recommandations médicales, et pour certaines d'entre elles, l'absence totale de leur mise en œuvre.

De fait, l'adaptation des attributions de Madame X au regard des recommandations du médecin de prévention, formulées dès le 28 février 2006, s'est mise en place très lentement puisque la réclamante a assuré des missions sur le terrain jusqu'en novembre 2011. Depuis lors, elle est affectée sur un poste administratif. Toutefois, sa fiche de poste n'a jamais été mise à jour, et elle est désormais exclue de l'organigramme du service de la police municipale.

Il apparaît donc que la persévérance de Madame X à obtenir un poste sédentaire lui est reprochée par sa mise à l'écart du service.

Il faut également rappeler que Madame X n'a obtenu qu'en avril 2011 le fauteuil ergonomique préconisé par le médecin de prévention en février 2009.

Enfin, on ne peut que s'étonner de l'absence d'aménagement de ses horaires de travail, alors que la commune s'était engagée dans un courrier adressé à Madame X, le 26 mars 2009, a sollicité l'avis du comité médical départemental au sujet de la mise en œuvre de l'allègement de son temps de travail. Or, le Maire n'a jamais accompli cette démarche, contraignant Madame X à maintenir le même rythme de travail, préjudiciable à sa santé.

Pour le Défenseur des droits, le respect des préconisations du médecin du travail relève du droit à la protection de la santé et de la sécurité des agents, qui est garanti par l'article 23 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, tel qu'interprété à la lumière de la directive CE n° 89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleurs.

D'ailleurs, l'article 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale dispose que : *« Les médecins du service de médecine préventive sont habilités à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents. (...) Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du service de médecine préventive, sa décision doit être motivée et le comité d'hygiène ou, à défaut, le comité technique paritaire doit en être tenu informé ».*

Il ressort de l'ensemble de ces dispositions que l'employeur public doit nécessairement justifier l'impossibilité de mettre en œuvre les aménagements nécessaires à un agent public, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Certes, le tribunal administratif de B juge que *« la circonstance, certes regrettable, que le maire de la commune de Y ait tardé à aménager le poste de travail de Madame X et à mettre à sa disposition un siège adapté à son état, comme le préconisait la commission de réforme, n'est pas de nature, en l'espèce, et eu égard, notamment, à la taille de cette collectivité, à faire présumer de l'existence du harcèlement moral allégué par la requérante ».*

Or, la commune n'a jamais expliqué les contraintes, qu'elles soient d'ordre économique ou autre, qui, en 2009 et 2010, empêchaient l'achat du fauteuil ergonomique préconisé par le médecin de prévention, comme elle y était invitée par le Défenseur des droits.

Au contraire, il ressort des éléments du dossier que la commune n'a jamais entamé les démarches nécessaires à l'acquisition de ce fauteuil avant 2011.

Par conséquent, le Défenseur des droits ne peut admettre le caractère déraisonnable de la charge ainsi imposée à la commune.

De même, s'agissant de la nécessité d'adapter les missions de Madame X à ses contraintes physiques, et de modifier ses horaires de travail, la commune n'a jamais fait état d'une impossibilité de s'y conformer en raison des nécessités du service.

Il n'est pas démontré que la réaffectation de Madame X sur un poste sédentaire, ni même le changement de ses horaires de travail, auraient compromis le bon fonctionnement du service de la police municipale.

Au contraire, le refus de saisir le comité médical départemental de la question de l'allègement du temps de travail hebdomadaire de Madame X démontre le manque de diligences de la commune à l'égard de son agent.

Partant, au regard du principe de l'aménagement de la charge de la preuve, le Défenseur des droits estime que Madame X est fondée à considérer que son employeur n'a pas accompli toutes les diligences nécessaires pour adapter son poste de travail, alors que son état de santé justifiait une protection particulière.

Comme il a été souligné précédemment, le retard, voire l'absence totale, de mise en œuvre des mesures recommandées par le médecin du travail, dès lors qu'elles constituent un risque pour la santé et la sécurité de Madame X, doit être analysé comme une méconnaissance de l'obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des agents dans leur travail, garantie par l'article 23 de la loi n° 83-634 précitée.

Par ailleurs, ces agissements constituent également une discrimination en raison de l'état de santé au sens de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dès lors que la commune ne démontre pas que la mise en place des aménagements de poste préconisés par le médecin de prévention engendre une charge disproportionnée pour la collectivité.

A cet égard, le Défenseur des droits ne peut que constater que la méconnaissance des recommandations du médecin de prévention a fragilisé davantage l'état de santé de la réclamante, qui a, de nouveau, été placée en arrêt de travail pour maladie du 17 février 2006 au 12 février 2008, puis du 10 juillet 2008 au 2 février 2009, ne pouvant assurer l'exercice de ses fonctions.

Au surplus, Madame X ayant été privée d'évaluations professionnelles durant ces périodes, on peut craindre que cette circonstance ait été prise en considération en sa défaveur dans les choix relatifs à son avancement de carrière.

Il résulte de ce qui précède que les retards, voire l'absence, d'aménagements du poste de travail de Madame X ont largement contribué à dégrader ses conditions de travail, et altérer son état de santé, voire même compromis son avenir professionnel.

Dès lors, ces agissements constituent une discrimination au sens des dispositions de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend porter à la connaissance et souhaite soumettre à l'appréciation de la Cour administrative d'appel de Z.

Jacques TOUBON