

Délibération n° 2010-267 du 13 décembre 2010

Fonction publique hospitalière – recrutement - Handicap – refus d'aménagement de poste - Recommandations

La haute autorité a été saisie d'une réclamation relative à deux décisions de refus de recrutement qui lui ont été opposées par un Centre Hospitalier Universitaire (CHU) qui seraient fondées sur son handicap et présenteraient, à ce titre, un caractère discriminatoire. A l'issue de l'enquête, le Collège de la haute autorité décide que le refus par le CHU de prendre les mesures appropriées préconisées par le service de médecine du travail pour aménager le poste de travail, est constitutif d'une discrimination à raison du handicap. En conséquence, il invite le réclamant à solliciter l'indemnisation du préjudice que lui ont causé le rejet de ses candidatures. Conformément à l'article 6 alinéa 4 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité, d'informer la ministre compétent afin qu'elle saisisse l'Inspection générale (...), en vue de diligenter une enquête sur les conditions de recrutement des personnels atteints d'un handicap par le CHU de X.

Le Collège,

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

Vu loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

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° 88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière ;

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 :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie, le 25 juin 2009, d'une réclamation de Monsieur D relative à deux décisions de refus de recrutement qui lui ont été opposées par le Centre Hospitalier Universitaire (CHU) de X.

Le réclamant estime que les décisions litigieuses seraient fondées sur son handicap et présenteraient, à ce titre, un caractère discriminatoire.

Monsieur D s'est vu reconnaître la qualité de travailleur handicapé par une décision de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) en date du 19 août 2005, décision qui a fait l'objet d'un renouvellement le 16 juin 2010.

Le 7 mars 2005, Monsieur D a été recruté par le CHU de X dans le cadre d'un contrat emploi solidarité (CES), pour exercer à mi-temps des fonctions d'agent administratif. Ce contrat est arrivé à échéance le 6 décembre 2005.

Le réclamant a de nouveau été recruté le 7 février 2006 (contrat daté du 6 mars suivant) pour une durée de six mois dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ; ce dernier a été renouvelé pour une période d'un an, jusqu'au 12 août 2007.

Dans le cadre de l'évaluation réalisée le 19 juillet 2007, il a été mentionné sur la fiche d'évaluation que Monsieur D, qui assurait des fonctions d'archiviste, apportait une aide « *avec beaucoup d'efficacité* » et qu'il était « *très disponible* ». Le niveau global de contribution, déterminé par la somme arithmétique des appréciations de l'évaluateur, était « *plus qu'attendu* » (le niveau supérieur étant « *excellent* »).

Compte tenu de ces résultats satisfaisants, le service du recrutement du CHU a contacté Monsieur D afin de lui proposer un emploi administratif.

Le réclamant ayant repris des études, il a décliné l'offre.

En février 2008, Monsieur D s'est porté candidat à une offre d'emploi d'agent administratif à pourvoir au sein du CHU de X. Dans le cadre de la procédure de recrutement, il s'est soumis à l'examen médical conditionnant la délivrance de la fiche d'aptitude au poste sollicité.

Le service de médecine du travail a reconnu l'aptitude de Monsieur D, préconisant néanmoins sur la fiche médicale, datée du 29 février 2008, un « *périmètre de marche à réduire au maximum, privilégier un poste sans déplacement* ».

Sans tenir compte de cet avis qui préconisait un aménagement de poste, par une décision du 7 mars 2008, la direction du CHU a mis fin au recrutement de Monsieur D dans les termes suivants : « *arrivée au terme de la procédure de sélection et compte tenu des réserves médicales apportées par le médecin du travail, j'ai le regret de porter à votre connaissance que je ne peux réserver de suite favorable à votre demande* ».

Monsieur D ayant sollicité l'année suivante un nouvel emploi au CHU, sa candidature a été rejetée par un courrier en date du 19 mars 2009, « *cette position résultant d'une analyse complète et détaillée de tous les éléments de votre dossier* ».

Au vu des pièces de la réclamation, un courrier d'instruction a été adressé le 17 février 2009 au directeur général du CHU de X.

En réponse, celui-ci fait valoir, par un courrier en date du 6 avril 2010, que les recommandations de la médecine du travail « *ne sont pas compatibles avec un poste de travail administratif à part entière au CHU de X. (...) En conclusion, le non réengagement de Monsieur D, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée à temps complet, est lié à des recommandations médicales, ne lui permettant pas d'occuper un emploi administratif à part*

entière, position appliquée à tous les candidats ayant les mêmes recommandations et en aucune manière à une discrimination liée à son handicap ».

A l'issue de la notification des charges, le directeur général du CHU de X a fait valoir auprès de la haute autorité, par courrier du 13 septembre 2010, qu' *« il n'y a pas eu de refus de prendre les mesures appropriées mentionnées sur la fiche d'aptitude établie par le médecin du travail, un poste de travail administratif n'étant pas compatible avec de telles recommandations dans un établissement public de santé »* où *« une très large part des missions ne peut être assurée si les déplacements sont réduits, voire supprimés ».*

Selon les dispositions de l'article 5 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, *« (...) nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire : (...) 5° S'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction (...) 'compte tenu des possibilités de compensation du handicap' ».*

En vertu de l'article 6 du même texte, *« aucune distinction directe ou indirecte, ne peut être faite entre agents, notamment en raison (...) de leur handicap ... ».* Ainsi, *« aucune mesure discriminatoire concernant notamment le recrutement (...) ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire ou d'un agent ».*

Aux termes des dispositions de l'article 27 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière *« aucun candidat ne peut être écarté, en raison de son handicap (...) d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à l'exercice de sa fonction (...) ».*

L'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 dispose : *« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs (...) prennent toutes les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi (...) sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre ne soient pas disproportionnées (...) ».*

Dans un arrêt du 14 novembre 2008, le Conseil d'Etat (*req. n°311312*) a considéré que les dispositions législatives précitées *« imposent à l'administration de prendre tant les règlements spécifiques que les mesures appropriées au cas par cas pour permettre l'accès de chaque personne handicapée à l'emploi auquel elle postule sous réserve, d'une part, que ce handicap n'ait pas été déclaré incompatible avec l'emploi en cause et, d'autre part, que lesdites mesures ne constituent pas une charge disproportionnée pour le service ».*

En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que la médecine du travail a reconnu l'aptitude de Monsieur D à exercer ses fonctions, estimant que le handicap dont il est atteint était compatible avec l'emploi postulé moyennant un aménagement de poste.

Dans ces conditions, il incombait à l'employeur, soit de procéder à cet aménagement, soit, selon les dispositions de l'article 11 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière, de contester l'avis de la médecine du travail en saisissant le comité médical.

Or, il ressort des pièces du dossier que la direction du CHU de X n'a pas contesté l'avis, et a refusé de prendre les mesures appropriées mentionnées sur la fiche d'aptitude par le médecin du travail, lesquelles auraient permis à Monsieur D d'accéder à l'emploi postulé.

De surcroît, en se bornant à considérer que « *ces recommandations ne sont pas compatibles avec un poste de travail administratif à part entière* », la direction du CHU n'apporte aucun élément de nature à démontrer que ces mesures auraient représenté une charge disproportionnée pour le service, comme l'impose l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983.

En dernier lieu, il ressort des observations adressées à la haute autorité par la direction de l'établissement, le 6 avril 2010, qui précisent que cette position est « *appliquée à tous les candidats ayant les mêmes recommandations* », que le refus d'aménagement du poste de Monsieur D ne résulte ni de la nature des recommandations de la médecine du travail, ni de la charge disproportionnée qu'elles pourraient engendrer, mais d'une politique systématique de l'établissement à l'égard des candidats atteints d'un handicap.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, le Collège de la haute autorité considère que le refus par le CHU de X de prendre les mesures appropriées préconisées par le service de médecine du travail pour aménager le poste de travail de Monsieur D, est constitutif d'une discrimination à raison du handicap puisque les décisions en date des 7 mars 2008 et 19 mars 2009 rejetant ses candidatures revêtent un caractère discriminatoire.

En conséquence, le Collège décide :

- de recommander au directeur de l'établissement d'indemniser Monsieur D des préjudices nécessairement subis par ces décisions, en lui allouant une somme permettant leur réparation intégrale, après que ce dernier ait formulé une demande indemnitaire préalable ;
- conformément à l'article 6 alinéa 4 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité, d'informer le ministre compétent afin que soit saisie l'Inspection générale (...), en vue de diligenter une enquête sur les conditions de recrutement des personnels atteints d'un handicap par le CHU de X ;
- de porter cette délibération à la connaissance (...).

Le Président

Eric MOLINIE