

Paris, le 19 juin 2012

Décision du Défenseur des droits MLD-2012-138

Le Défenseur des droits,

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

Saisi par Monsieur G. d'une réclamation relative à son exclusion d'une formation professionnelle continue dispensée par l'Institut I. situé à L., le Défenseur des droits décide de présenter les observations suivantes devant le Tribunal de grande instance de X.

Le Défenseur des droits

Dominique Baudis

<p style="text-align: center;">Observations devant le Tribunal de grande instance de Lyon dans le cadre de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011</p>

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 11 mai 2011 d'une réclamation de Monsieur G. relative à son exclusion d'une formation professionnelle continue dispensée par l'Institut.
2. Depuis le 1^{er} mai 2011, conformément à l'article 44 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, « *les procédures ouvertes par [...] la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité [...] se poursuivent devant le Défenseur des droits* ».
3. Le réclamant est âgé de 56 ans. Demandeur d'emploi, il est reconnu travailleur handicapé depuis le 1^{er} février 2009 par la Commission des Droits et de l'Autonomie des la MDPH de la Loire qui préconise un accompagnement dans l'emploi par le biais de l'association Handicap emploi 42.
4. En novembre 2009, Monsieur G. adresse sa candidature à l'I. pour une formation professionnelle continue en cycle Master 2 professionnel « *Responsable en management et développement des ressources humaines* ». Sa candidature est retenue, il commence sa formation le 6 avril 2010.
5. L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH) a accepté la prise en charge financière de la formation de Monsieur G. pour un coût total de 13.562 euros, tandis que l'Agence de Services et de Paiement (ASP) lui assurerait le versement d'une rémunération à hauteur de son salaire précédent.
6. Monsieur G. indique que malgré la prise en charge totale de la formation par l'AGEFIPH, l'Institut a tenté à plusieurs reprises de lui faire signer une convention pluriannuelle prévoyant dans son article 2 que le stagiaire prenait en charge le prix de la formation.
7. Parallèlement, il soulève les difficultés rencontrées pour percevoir sa rémunération, dues selon lui à des retards dans l'envoi de documents par l'Institut à l'organisme payeur ASP.
8. Le 1^{er} juin 2010, Monsieur G. reçoit un courriel de la part de Madame E., Directrice de l'Institut, dans lequel on lit notamment : « *De plus, nous avons tenu à engager les démarches administratives évoquées ci-dessous alors même que vous n'avez pas signé votre convention, vous engageant avec nous. Cette situation ne pouvant plus durer, sachez que nous ne poursuivrons plus aucune démarche si vous ne reconnaissez pas vous engager dans ce cursus* ».
9. Dans ce même courriel, Madame E. enjoint le réclamant de procéder à « *la signature dès réception de ce mail de [la] convention, sans quoi [ils] ne [pourraient] poursuivre [leur] relation pédagogique* ».

10. Le 4 juin 2010, après avoir refusé à maintes reprises la signature de la convention, Monsieur G. est exclu de la formation.
11. Le 8 juin 2010, le réclamant saisit la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DIRECCTE) de la région Rhône-Alpes, qui lui confirme en réponse que l'I. ne pouvait conditionner la prise en charge de la formation à la signature d'une convention pluriannuelle.
12. En effet, la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009, qui prévoit que pour certaines formations professionnelles les stagiaires doivent signer une convention tripartite avec l'organisme de formation et celui qui finance la formation, ne s'applique pas aux demandeurs d'emploi.
13. Par ailleurs, le décret d'application de la loi n'est paru au Journal Officiel que le 22 mai 2011, soit postérieurement à la mise en place du stage.
14. Le 9 juillet 2010, Monsieur G. demande réparation de son préjudice matériel et moral. En réponse, Monsieur M., Directeur du département des affaires juridique de l'Institut, lui adresse un courrier du 29 juillet 2010 contestant que l'absence de signature de la convention ait été à l'origine de la mesure d'exclusion prise à son encontre, tout en indiquant clairement la volonté de l'organisme de couvrir un risque d'absence.
15. Par courrier du 15 décembre 2011 à destination des services du Défenseur des droits, Monsieur M. soutient que ce n'était ni l'absence de signature d'une convention ni le handicap de Monsieur G. qui avaient motivé son exclusion.
16. Il explique qu' *« au lieu de se mettre en position d'apprentissage et d'ouverture par rapports aux enseignements afin de réussir son intégration dans le monde du travail, Monsieur GALLOUL s'est placé en « position de sachant », restant toujours en recul par rapport à ses collègues stagiaires et aux enseignants ou intervenants »*.
17. Il ajoute que le comportement de Monsieur G. a été des plus déplacé à l'égard du personnel administratif de l'Institut.
18. S'agissant de la signature par le réclamant d'une convention de formation professionnelle, Monsieur M. indique qu'elle avait pour but de permettre, dans l'hypothèse où l'AGEFIPH aurait demandé le remboursement partiel en cas d'absence de Monsieur G., de demander à ce dernier de combler le manque à gagner pour l'Institut.
19. L'exclusion de Monsieur G. de la formation qu'il suivait étant susceptible de révéler l'existence d'une discrimination fondée sur le handicap, les griefs ont été notifiés à l'Institut par courrier du 9 mai 2012.
20. Par courrier du 29 mai 2012, Monsieur M. a réitéré ses propos en affirmant que *« c'est bien le positionnement inadéquat de M. G. lors du déroulé des enseignements qui constitue le motif principal de son exclusion auquel il faut néanmoins rajouter [...] le comportement déplacé de M. G. à l'égard [du] personnel administratif ainsi que les insultes qu'il proférait à l'encontre de Madame E. »*.
21. En ce sens, il transmet une « attestation » rédigée par Madame E, Directrice de l'Institut, dans laquelle celle-ci retranscrit sa version des faits depuis l'arrivée de Monsieur G. dans la formation.

22. Dans ce document, Madame E. relève à propos de Monsieur G. « *son isolement du groupe, ses appréciations très critiques sur les intervenants, ses jugements sur le contenu du programme, les remarques ironiques* », puis « *son comportement de plus en plus décalé dans le groupe, peu coopératif dans les exercices collectifs, critiquant ouvertement les intervenants, en retrait par rapport à ses collègues* ».
23. Elle précise que les difficultés rencontrées dans l'instruction de son dossier administratif n'étaient pas imputables à l'organisme dans la mesure où c'est le réclamant qui a tardé à fournir un document nécessaire à son dossier.
24. Enfin, elle ajoute que la responsable pédagogique l'a convoqué à plusieurs reprises « *pour faire le point sur sa situation, et par ailleurs lui demander de bien vouloir signer l'engagement de formation* », et qu'elle-même, dans son courriel en date du 1^{er} juin 2010, lui a adressé « *une demande impérieuse : se s'expliquer sur son attitude et signer la convention* ».
25. Selon 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, « *Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de [...] son handicap, 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* ».
26. Selon l'article 2 de cette même loi, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap est interdite en matière de formation professionnelle.
27. L'article 4 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008, dispose quant à lui que « *toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ».
28. Les motifs justifiant selon l'Institut l'exclusion de Monsieur G. s'attachent principalement au positionnement jugé inadéquat du réclamant lors du déroulé des enseignements.
29. Or, ces motifs ne sauraient être de nature à justifier valablement la mesure prise à l'encontre de Monsieur G. dans la mesure où les difficultés soulevées ne semblent pas avoir été effectivement soumises au réclamant préalablement à son exclusion et que l'Institut ne fournit aucun élément sérieux tenant à d'éventuelles discussions qu'elles auraient suscitées au sein de l'équipe pédagogique.
30. Par ailleurs, s'agissant de l'attitude de Monsieur G. à l'égard du personnel administratif de l'organisme, elle ne peut sérieusement constituer un argument visant à justifier l'exclusion du réclamant, l'Institut ayant menacé le réclamant de bloquer les démarches administratives auprès de l'organisme payeur s'il ne signait pas la convention.

31. Enfin, il ressort clairement des éléments du dossier, et notamment du courriel du 1^{er} juin 2010, que du point de vue de l'Institut le refus de Monsieur G. de signer la convention entraînait nécessairement son exclusion.
32. Au vu de ces éléments, il apparaît que la mesure d'exclusion prise par l'Institut à l'encontre de Monsieur G. est non seulement discriminatoire et contraire aux textes susvisés, mais également abusive en ce qu'elle repose, tel que l'a soulevé la DIRRECTE, sur une demande illégale de signature d'une convention qui ne s'appliquait pas au réclamant.