

Paris, le 18 février 2016

---

## Décision du Défenseur des droits MLD-2016-050

---

### 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 le code du 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 dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu 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 ;

Saisi par Madame X qui se plaint d'avoir été empêchée de poursuivre sa carrière professionnelle du fait du refus de son employeur d'aménager son poste de travail de façon à le rendre compatible avec son handicap,

Décide de recommander au directeur interrégional de Y de la protection judiciaire de la jeunesse de procéder à la réparation du préjudice moral de Madame X ainsi que du préjudice financier dont elle justifiera.

Le Défenseur des droits demande au directeur interrégional de Y de la protection judiciaire de la jeunesse de rendre compte des suites données aux recommandations ci-dessus dans un délai de trois mois à compter de la date de notification de la présente décision.

Jacques TOUBON

---

## **Recommandation dans le cadre de l'article 25 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits**

---

Le Défenseur des droits a été saisi, le 13 avril 2014, d'une réclamation de Madame X relative à un défaut d'aménagement de son poste de travail pour le rendre compatible avec son handicap, ce qui ne lui a pas permis de reprendre ses fonctions et l'a contrainte à demander son admission à la retraite pour invalidité.

### **I – Rappel des faits et de la procédure**

Adjointe administrative principale en poste à la direction territoriale de la protection judiciaire de la jeunesse de de Y, Madame X, victime à l'hôpital d'une erreur médicale qui a conduit à l'amputation de son membre inférieur droit, a été placée en congé de longue maladie à compter du 16 août 2007, puis en congé de longue durée à compter du 16 février 2009. Elle a obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé pour cinq ans à compter du 10 juillet 2008.

En mars 2010, le comité médical départemental s'est prononcé pour une reprise des fonctions à temps partiel thérapeutique à 60 % avec aménagement du poste de travail à compter du 16 février 2010, comme le demandait Madame X.

Le 18 mai 2010, le docteur Z, médecin du travail, consulté par le directeur territorial, certifiait que Madame X était apte à reprendre une activité professionnelle de secrétaire en rez-de-chaussée ou en local accessible en fauteuil roulant, à temps partiel thérapeutique, avec également un aménagement des trajets domicile/travail.

Des travaux d'aménagement d'un bureau au rez-de-chaussée, comportant notamment la création de deux rampes d'accès et de sanitaires pour handicapés, ont été réalisés par l'entreprise W pour un montant de 6 242,83 € et ont fait l'objet d'une facture en date du 4 novembre 2010.

Cependant, malgré les avis successifs du comité médical départemental favorables à une reprise des fonctions à temps partiel thérapeutique, Madame X n'a pas repris ses fonctions.

En effet, à la suite d'une réunion contradictoire qui s'est tenue le 19 mai 2011 dans les locaux de la direction territoriale, en présence, notamment, de Madame X, d'une représentante du SAMETH Y et du médecin du travail, ce dernier a constaté, lors de la visite du bureau prévu pour Madame X, que celui-ci était trop exigu pour permettre à l'agent de s'y déplacer en fauteuil roulant, le rayon de braquage étant insuffisant et qu'en outre, aucune démarche n'avait été entreprise auprès du FIPHFP pour la mise en place d'un moyen de transport adapté aux trajets domicile/travail.

À cet égard, la déléguée du Défenseur des droits de Y, mandatée par l'adjoint du Défenseur des droits en charge de la lutte contre les discriminations, a elle-même constaté, lors d'une visite sur place effectuée le 1er avril 2015 en compagnie du directeur territorial, que les dimensions de la pièce (3m75 sur 1m80 soit 6,75 m<sup>2</sup>) étaient inférieures à celles recommandées par la norme NF X 35 102 pour le poste de travail d'une personne valide, qui sont de 10 m<sup>2</sup>.

Par lettre du 30 août 2012, la direction interrégionale a néanmoins demandé au directeur territorial de mettre en œuvre au plus vite une procédure d'admission à la retraite pour invalidité.

Toutefois, bien que saisi d'une demande d'avis sur l'inaptitude de l'agent, le comité médical départemental, dans sa séance du 22 novembre 2012, s'est prononcé pour une réintégration à temps plein.

Par lettre du 10 janvier 2013, Madame X a demandé à la direction interrégionale la communication du rapport du médecin de prévention, rédigé à la suite de sa visite des locaux de la direction territoriale, en décembre 2012.

Sans réponse à ses nombreuses demandes, Madame X a signalé sa situation à la directrice de la protection judiciaire de la jeunesse par lettre du 1er octobre 2013, faisant valoir qu'elle s'était trouvée dans l'impossibilité de reprendre ses fonctions du fait de la non-conformité des travaux réalisés aux normes prescrites pour des personnes handicapées se déplaçant en fauteuil roulant, constatée par le médecin du travail.

Elle indiquait, en outre, qu'aucune disposition n'avait été prise pour la mise en place d'un transport adapté domicile/travail, alors que son domicile était distant de 42 kilomètres de son lieu de travail.

Confrontée au silence de l'ensemble des autorités administratives saisies, Madame X a fini par demander, par lettre du 10 octobre 2013, son admission à la retraite pour invalidité à compter du 1er janvier 2014. Cette demande a fait l'objet d'un avis favorable de la commission de réforme dans sa séance du 24 octobre 2013.

En juin 2015, Madame X a été admise rétroactivement à la retraite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Elle estime que les agissements de son employeur l'ont privée de toute chance de reprendre ses fonctions et lui ont causé un préjudice moral et un préjudice financier, dont elle demande réparation.

Invité, par courrier du 30 octobre 2015, à produire ses observations sur ces éléments de faits qui font présumer l'existence d'une discrimination pour cause de handicap, le directeur interrégional de la protection judiciaire de la jeunesse de Y est demeuré silencieux.

## **II - Analyse juridique**

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

Par ailleurs, l'article 6 sexies de cette loi fait peser sur les employeurs publics une obligation d'aménagement raisonnable du poste du travailleur handicapé dont le refus, dès lors qu'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 ».

Selon le considérant 20 de 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, les mesures appropriées s'entendent « *de mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un aménagement des locaux, ou à une adaptation des équipements (...)* ».

En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que, si la direction territoriale de la protection judiciaire de la jeunesse de de Y a fait réaliser des travaux d'aménagement du poste de travail destiné à Madame X, le résultat s'est révélé incompatible avec les besoins d'un agent qui ne peut se déplacer qu'au moyen d'un fauteuil roulant.

En effet, conformément à l'article R. 4214-26 du code du travail, « *Les lieux de travail sont considérés comme accessibles aux personnes handicapées lorsque celles-ci peuvent accéder à ces lieux, y circuler, les évacuer, se repérer, communiquer, avec la plus grande autonomie possible* ».

Plus généralement, la taille du poste de travail doit être calculée pour que le salarié dispose d'une liberté de mouvement suffisante, en tenant compte de l'encombrement du mobilier.

Lorsque l'on sait qu'une personne en fauteuil roulant a besoin d'une aire de giration de 1m50, il est clair qu'une pièce de 6,75 m<sup>2</sup> comportant un mobilier de bureau minimum ne conférerait pas à Madame X une liberté de mouvement suffisante.

Malgré les remarques en ce sens du médecin de prévention, aucune démarche n'a été accomplie par la direction territoriale pour fournir à la réclamante un poste de travail compatible avec sa situation de handicap ainsi qu'un moyen de transport adapté pour effectuer le trajet domicile-travail.

Pourtant, lors de sa visite des locaux évoquée au point 9, la déléguée du Défenseur des droits a pu observer qu'une autre possibilité d'aménagement s'offrait à l'employeur.

En effet, avant son handicap, Madame X, qui était secrétaire de direction, occupait un bureau de 10 m<sup>2</sup> situé à proximité de celui du directeur, dans le bâtiment A.

Elle aurait pu continuer à occuper ce bureau, si l'entrée de ce bâtiment avait été modifiée en remplaçant les portes fenêtres à l'ancienne par une grande porte vitrée coulissante et en transformant les quelques marches d'accès par une rampe.

Tout employeur public est tenu de garantir la santé et la sécurité de ses agents, conformément aux dispositions de l'article 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et du 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.

À ce titre, les employeurs publics doivent se conformer aux obligations définies par les articles L.4121-1, L.4121-2 et L.4121-3 du code du travail. Ainsi, aux termes de l'article L.4121-1 du code du travail, « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».

Pour le Défenseur des droits, le respect des préconisations du médecin de prévention relève du droit à la protection de la santé et de l'intégrité physique des agents, qui est garanti par ces textes, 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.

Cette abstention de l'employeur public de procéder aux aménagements nécessaires à l'exercice de ses fonctions par un agent handicapé, qui n'est pas justifiée par la charge disproportionnée que constituerait la réalisation desdits aménagements, constitue un manquement de l'employeur à l'obligation d'aménagement raisonnable garanti par les articles 6 et 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 et présente un caractère discriminatoire en lien avec le handicap.

Dès lors, le Défenseur des droits estime que Madame X est fondée à considérer que son employeur n'a pas accompli toutes les diligences nécessaires pour permettre sa réintégration sur un poste de travail compatible avec son handicap, alors, au surplus, qu'elle bénéficiait d'une protection particulière du fait de son statut de travailleur handicapé.

Au final, l'analyse des pièces du dossier permet de conclure que tout a été fait pour inciter Madame X à formuler une demande de retraite anticipée pour invalidité, son employeur étant allé jusqu'à la menacer de mettre en œuvre une procédure d'abandon de poste.

À cet égard, Madame X affirme, sans avoir été contredite, avoir reçu la visite d'une assistante sociale, dépêchée par son employeur, alors qu'elle était encore sur son lit d'hôpital, quelques jours après son amputation, qui l'aurait incitée à signer une demande de retraite pour invalidité, ce qu'elle a refusé à l'époque. Cette incitation aurait été réitérée ultérieurement, à l'occasion d'une visite à domicile.

Or, conformément à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, la discrimination s'entend de « *tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa (...) ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant* », le handicap étant l'un des motifs visés au 1er alinéa.

En conséquence et en considération de l'ensemble de ces éléments de fait et de droit, Madame X est fondée à demander à la direction interrégionale de la protection judiciaire de la jeunesse l'indemnisation de l'indéniable préjudice moral qu'elle a subi dans la situation qui vient d'être décrite, ainsi que du préjudice financier dont elle justifiera.

C'est pourquoi, le Défenseur des droits recommande au directeur interrégional de Y de la protection judiciaire de la jeunesse d'entamer une procédure transactionnelle avec Madame X, afin de l'indemniser du préjudice moral et des préjudices financiers qu'elle a subis.

Jacques TOUBON