

Paris, le 5 avril 2016

Décision du Défenseur des droits MLD-2016-089

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 Convention relative aux droits des personnes handicapées du 30 mars 2007 ;

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 ;

Vu la décision MLD n°2014-094 ;

Saisi par Madame X d'une réclamation portant des faits de harcèlement moral qu'elle estime discriminatoires car en lien avec son état de santé,

Décide de présenter des observations devant le tribunal administratif de Z et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.

Jacques TOUBON

Observations devant le tribunal administratif de Z dans le cadre de l'article 33 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011

1. Madame X, adjoint technique territorial, affectée dans le lycée hôtelier Y à Z, se plaint d'avoir fait l'objet de harcèlement discriminatoire en raison de son handicap de la part du proviseur. Elle évoque également l'absence de mesure de protection de la part du conseil régional, son employeur, qui aurait ignoré ses demandes d'intervention pour faire cesser les agissements de harcèlement. Enfin, le Conseil régional n'aurait pris aucune mesure pour lui permettre d'exercer un emploi qui soit compatible avec son handicap.
2. Par décision n°2014-094 en date du 22 septembre 2014, le Défenseur des droits a estimé que les griefs de la réclamante étaient fondés et il a recommandé au conseil régional de procéder à la réparation des préjudices résultant de la discrimination et des agissements de harcèlement discriminatoire dont l'intéressée a été l'objet ainsi qu'au reclassement de Mme X sur un poste compatible avec son handicap.
3. Le Défenseur des droits relève qu'aucune proposition d'indemnisation n'a été présentée par le conseil régional d'Ile-de-France et qu'ainsi il n'a pas donné suite à l'une de ses recommandations.
4. S'agissant de la recommandation portant sur le reclassement de Mme X sur un poste aménagé, le Défenseur des droits a, par décision n°2015-131 du 22 mai 2015, autorisé deux agents à procéder à une vérification sur place afin de s'assurer de la compatibilité du poste occupé par l'intéressée avec son handicap.
5. Mme X a déposé un recours de plein contentieux devant le tribunal administratif de Z en février 2015 et sollicite du Défenseur des droits qu'il présente des observations dans le cadre de cette procédure.
6. Les observations devant le tribunal administratif de Z portent sur deux points.
7. En premier lieu, le Défenseur des droits estime qu'il n'y a pas lieu de modifier son analyse portant sur la responsabilité du conseil régional d'Ile-de-France concernant les faits qui se sont déroulés jusqu'à sa décision n°2014-094, le 22 septembre 2014. Pour le Défenseur des droits, Mme X est donc fondée à demander réparation des préjudices résultant de la discrimination et du harcèlement discriminatoire qu'elle a subi.
8. En second lieu, s'agissant de la vérification sur place autorisée par décision n°2015-131 du Défenseur des droits en date du 22 mai 2015, le constat dressé à la suite de cette visite au sein du lycée A atteste que cette affectation n'était pas compatible avec son handicap et que ses conditions de travail étaient de nature à créer un environnement humiliant.

RAPPEL DES FAITS

9. Madame X, fonctionnaire territoriale reconnue travailleur handicapé, exerçait ses fonctions, en tant qu'agent de service au sein de la lingerie du lycée hôtelier, depuis une quinzaine d'années. Elle a été déclarée inapte à ses fonctions mais apte à toutes fonctions administratives. Par suite, elle a été affectée, à titre provisoire, par la proviseure du lycée, sur un poste administratif dépendant de l'Education nationale, en 2008. Ses difficultés relationnelles avec la proviseure, Madame B, auraient débuté à compter de cette date.

10. En effet, Madame X souligne que la contestation de sa notation administrative en 2009 n'aurait pas été appréciée car elle reprochait à Madame B la dégradation de ses conditions de travail - « *je n'ai ni bureau, ni ordinateur* ». Elle précise qu'elle a également dû contester sa notation au titre de l'année 2010 car la proviseure y faisait mention de son état de santé dans l'appréciation littérale « *Etant donné sa santé fragile, Mme X a été affectée au secrétariat du chef d'établissement pour de petites tâches administratives qu'elle effectue avec difficulté* ». Or, la notation ne peut prendre en compte que des éléments objectifs.
11. Madame X produit plusieurs courriers dans lesquels elle informe son employeur, le conseil régional, de la dégradation de ses conditions de travail et de propos humiliants tenus par Madame B. Elle soutient qu'aucune réponse n'a jamais été apportée à ses demandes d'intervention pour que soit mis un terme à cette situation.
12. Madame X évoque également, dans des courriers adressés à son employeur restés sans suite, son souhait d'être définitivement reclassée sur un poste d'adjoint administratif. Ainsi, dans un courrier en date du 28 septembre 2008, elle souligne « *n'avoir aucun document pour pouvoir se situer* » au regard de son cadre d'emplois d'adjoint technique territorial, son affectation auprès du secrétariat du proviseur ne devant être qu'une mesure provisoire.
13. Suite à la dégradation de son état de santé, la réclamante a été placée en congé de longue maladie d'office à partir du 12 juillet 2010 et ce congé a été prolongé jusqu'au 11 juillet 2011, nonobstant l'avis défavorable rendu par le comité médical départemental le 25 novembre 2010.
14. Elle a été placée en congé de longue durée à partir du 12 juillet 2011.
15. Le 24 septembre 2013, le comité médical départemental a rendu un avis favorable à la reprise de ses fonctions en temps partiel thérapeutique pour deux mois « *dès que possible* ».
16. Mme X n'a pas obtenu d'affectation au cours de l'année 2013.
17. Le 30 juin 2014, son dossier a de nouveau été examiné par le comité médical départemental qui a conclu à la reprise de Mme X sur des fonctions d'adjoint technique de 2^{ème} classe, à temps complet.
18. Le 8 septembre 2014, le docteur C du service de la médecine professionnelle a pris les recommandations suivantes : « *avis favorable à la reprise de service avec contre-indication à l'exposition au froid, à la station debout prolongée, au port de charges lourdes et à la manipulation des produits d'entretien* ».
19. La décision d'affectation sur un poste d'agent d'entretien général au lycée A (75013) lui a été notifiée le 9 février 2015. Dans un courrier adressé à la région le 1^{er} avril 2015, Mme X s'est plaint du fait que l'établissement ne lui confiait aucune tâche et qu'elle était installée dans un espace pourvu seulement d'une chaise toute la journée. Elle explique, que cette situation résulte du fait que le gestionnaire du lycée refuse qu'elle occupe le seul poste disponible dans l'établissement, à savoir à la déchèterie. Dans un courrier en date du 4 mai 2015, le conseil régional conteste une telle affectation.
20. Mme X est affectée depuis le 23 novembre 2015 dans un autre établissement, le lycée D à Z sur un poste d'agent d'accueil (agent titulaire en suppléance). Elle précise qu'elle n'a pas de tâches à effectuer et que la localisation de ce lycée la contraint à faire plusieurs changements de bus, peu compatibles avec ses difficultés de déplacement.

MESURES D'ENQUETE

21. Par courrier en date du 15 novembre 2011, le Défenseur des droits a demandé au conseil régional d'Ile-de-France de lui fournir des explications concernant les faits de harcèlement discriminatoire à raison du handicap¹ dont Mme X estimait avoir été l'objet de la part du proviseur du Lycée hôtelier Y. Il était demandé au conseil régional de communiquer, en particulier, « *les mesures prises après [que Mme X] ait dénoncé les agissements de harcèlement moral et, le cas échéant, communiquer les conclusions du rapport d'enquête – notamment les procès-verbaux des collègues cités comme témoins par l'intéressée* ». Le Défenseur des droits a réitéré cette demande par courriers en date du 17 janvier 2012, 18 avril 2013 en insistant sur la transmission du rapport de l'enquête administrative qui ne lui a jamais été communiqué.
22. Dans le cadre de la procédure contradictoire, le Défenseur des droits a adressé, le 18 février 2014, au conseil régional une note exposant les éléments de fait et de droit qui lui laissaient présumer que Mme X avait fait l'objet d'une discrimination fondée sur le handicap et d'agissements de harcèlement discriminatoires. Il lui demandait de présenter des éléments objectifs permettant d'écarter cette présomption de discrimination et de harcèlement discriminatoire fondé sur le handicap.
23. Le conseil régional a présenté ses observations par courrier en date du 19 mars 2014.
24. Après la décision du Défenseur des droits n°2014-094 en date du 22 septembre 2014 concluant au bien-fondé de la réclamation de Mme X, une vérification sur place a été effectuée au sein de l'établissement où Mme X a été affectée en février 2015. Le procès-verbal établi à la suite de cette vérification a été adressé au conseil régional d'Ile-de-France, le 30 juin 2015.
25. Le 4 janvier 2016, en réponse à la demande du Défenseur des droits de lui faire part des suites de ses recommandations, le conseil régional a indiqué que Mme X a été affectée pour l'année scolaire 2015-2016 « *dans un lycée d'une meilleure accessibilité que le lycée A* ». Le conseil régional précise qu'il est à la recherche d'un poste plus proche du domicile de la réclamante². Il souligne également que Mme X fait l'objet « *d'un accompagnement attentif* », sans toutefois expliciter en quoi consiste cet accompagnement³.

DISCUSSION

- 26. Sur l'absence de mesures appropriées prises par le conseil régional d'Ile-de-France concernant la période 2008-2014 pour permettre à Mme X d'exercer un emploi compatible avec son handicap et sa qualification**
27. 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 (...)* ».
28. 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.
29. 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*

¹Si le critère de l'origine a été évoqué au début de l'instruction, l'enquête a porté sur les faits de discrimination et de harcèlement à raison du handicap.

²Le courrier du conseil régional n'est accompagné d'aucune pièce pour justifier de l'absence de poste dans un établissement plus proche du domicile de la réclamante et des recherches qui sont accomplies pour rechercher un poste plus adapté.

³Le conseil régional n'indique pas s'être déplacé auprès du dernier lycée d'affectation pour s'assurer des conditions de travail de Mme X et de la réalité des missions qui lui sont confiées.

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 ».

30. 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 (...)* ». La CJUE précise que la liste des mesures appropriées, visée au considérant 20, n'est pas exhaustive (CJUE, 11 avril 2013, Affaires C-335/11 et C337/11).
31. Enfin, selon l'article 2 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées du 30 mars 2007⁴ « *On entend par « discrimination fondée sur le handicap » toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres. La discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable. On entend par « aménagement raisonnable » les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales »;*
32. En l'espèce, Madame X, travailleur handicapé, a été déclarée inapte définitivement à l'exercice des fonctions d'adjoint technique territorial mais apte à occuper des fonctions administratives par le service de médecine professionnelle, le 16 avril 2008.
33. Dans ce contexte, les dispositions statutaires prévoient des garanties pour permettre aux fonctionnaires déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions d'être maintenus dans un emploi adapté à leur état de santé et compatible, avec leur handicap. Ainsi, l'article 81 de la loi n°84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoit que « *les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emplois, emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé* ».
34. En application de cette disposition, l'article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement de fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions précise : « *lorsque l'état physique d'un fonctionnaire territorial, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas d'exercer des fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'autorité territoriale ou le président du centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion, après avis du comité médical, invite l'intéressé soit à présenter une demande de détachement dans un emploi d'un autre corps ou cadres d'emplois, soit à demander le bénéfice des modalités de reclassement prévues à l'article 82 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984* ».
35. A l'évidence, le reclassement tel que défini par les dispositions précitées peut constituer une mesure appropriée au sens de l'article 6 sexies de la loi n°83-634, que le conseil régional doit mettre en œuvre pour permettre à ses agents d'exercer un emploi adapté à leur handicap.

⁴ Cette convention a été ratifiée par la France le 18 février 2010

36. Or, en l'espèce, force est de constater que tel n'a pas été le cas alors même que Madame X avait demandé son reclassement dans un emploi d'adjoint administratif de 1^{ère} classe, dès le 5 mai 2008.
37. Dans ses réponses, le conseil régional fait valoir que « les services régionaux se sont engagés dans une procédure de reclassement pour inaptitude physique telle que prévue par le décret n°85-1054 du 30 septembre 1985. Il convient de préciser que cette démarche ne pouvait faire abstraction de l'absence de postes régionaux avec des tâches administratives dans les lycées et du nombre significatif d'agents régionaux éligibles à des missions dites sédentaires ou de bureau eu égard à leurs restrictions d'aptitude. Dès lors toute démarche de reclassement comporte la validation préalable d'une orientation vers ses tâches, et nécessite un délai particulier dans sa mise en œuvre. Dans cette perspective, pour répondre en urgence à la situation difficile de Mme X, la région a donné son accord, en lien avec la proviseure du lycée, pour que l'intéressée soit placée sur des missions de secrétariat, en surnombre, sur un emploi relevant de l'Education nationale et non de la Région. Cette affectation temporaire avait pour vocation de permettre à l'intéressée d'appréhender les missions relevant d'un travail administratif vers lequel elle aurait pu être reclassée. La Région reconnaît que cette démarche n'a vraisemblablement pas été suffisamment explicitée à Madame X ».
38. Ainsi, le conseil régional admet qu'il n'a pas engagé le reclassement de la réclamante aux motifs, notamment, qu'il ne disposait pas « *de postes régionaux avec des tâches administratives dans les lycées (...)* ». Or, cette justification dès lors qu'elle ne repose sur aucun élément matériellement vérifiable, ne peut s'analyser comme une charge disproportionnée de nature à exonérer le conseil régional de sa responsabilité sous l'angle de l'article 6 sexies de la loi n°83-634 précitée.
39. Le conseil régional soutient aussi que l'urgence de la situation de Madame X ainsi que le délai nécessaire pour la mise en œuvre d'un reclassement l'ont conduit à donner son accord pour que Madame X soit affectée sur des missions de secrétariat, en surnombre, sur un emploi de l'Education nationale et non de la Région.
40. Pour le Défenseur des droits, cette solution paraissait raisonnable dans la mesure où elle était envisagée comme une mesure provisoire, préalable à un reclassement. Or, il peut être constaté que l'affectation de Madame X sur un poste administratif n'a pas présenté de caractère temporaire. Ainsi, avant son placement en congé longue maladie d'office en juillet 2010, plus de deux années se sont écoulées, durant lesquelles Madame X a occupé un poste de secrétariat, sans information sur sa situation administrative et sans formation appropriée alors que les tâches de secrétariat qui lui étaient dévolues étaient totalement étrangères aux fonctions exercées jusqu'en 2008, puisque l'intéressée s'occupait de la lingerie du lycée.
41. Il résulte également de l'instruction que l'absence de formation, mesure appropriée visée à l'article 6 sexies de la loi n°83-634, l'a également pénalisée dans sa notation. En effet, Madame X qui a contesté le gel de sa notation pour les années 2008 et 2009, souligne dans son recours auprès du conseil régional en date du 7 avril 2009 « *j'occupe un poste de secrétariat qui est à l'opposé du poste sur lequel j'étais affectée l'année précédente (lingerie). J'essaie de faire de mon mieux afin de donner toute satisfaction. Je réfute le « D » pour « exécution et rapidité » car je fais tout ce qu'on me demande dans l'instant (...)* ».
42. Il ressort encore de l'instruction et notamment du procès-verbal de vérification sur place, que Madame X a été affectée, en janvier 2015, à un poste inadapté à son handicap. En effet, non seulement aucune tâche n'a été confiée à Madame X, mais celle-ci était également placée sur une chaise dans un couloir, toute la journée, à proximité de l'accueil et de la salle des professeurs, exposée au bruit lors des entrées et des sorties de cours et potentiellement au froid. Les représentantes du lycée ont d'ailleurs elles-mêmes reconnu, lors de la visite sur place des agents du Défenseur des droits, qu'un malentendu avec la hiérarchie de l'établissement avait pu conduire Madame X à ne pas se sentir autorisée à utiliser la salle située à proximité de la loge qui avait été mise à sa disposition. En tout état de cause, il convient de relever que des activités n'auraient pas plus été confiées à Madame X si elle avait occupé ladite salle.

43. Par la suite, il ressort de la décision d'affectation, du 11 novembre 2015, que Madame X est affectée, au lycée D à un poste d'entretien général et de maintenance.
44. Or, il ressort du certificat médical établi par le Dr C, le 5 juin 2009, que Madame X est inapte définitivement aux postes d'agent d'entretien et de lingerie, avec contre-indication à l'exposition au froid, à la station debout en continu, au port de charges et à la manipulation de produits d'entretien, et apte à une fonction administrative. Dès lors, tant le poste au sein du lycée A que celui au lycée D, apparaissent inadaptés au handicap de Madame X.
45. Au regard de l'analyse qui précède, le Défenseur des droits considère que le conseil régional n'a pas procédé au reclassement de Madame X comme il en avait l'obligation, privant ainsi l'intéressée de la mise en œuvre d'une mesure appropriée lui permettant d'exercer un emploi compatible avec son handicap, au sens de l'article 6 sexies de la loi n°83-634 précitée.

Sur les faits de harcèlement discriminatoire et la méconnaissance de l'obligation de sécurité en matière de protection de la santé des agents

Concernant les faits qui se sont déroulés sur la période 2008-2014

46. L'article 6 *quinquiès* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise qu'« *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 (...)* ».
47. Conformément à l'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation du droit national au droit communautaire en matière de lutte contre les discriminations, la discrimination s'entend de « (...) *tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa (...) 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 (...)* », le handicap étant l'un des motifs visés.
48. S'agissant du caractère probatoire des faits allégués, le Conseil d'Etat a considéré que le principe d'aménagement de la charge de la preuve au profit de la personne qui s'estime victime d'une discrimination (CE Perreux, 30 octobre 2009, n°298348) était également applicable aux litiges portant sur des faits de harcèlement. Ainsi, dès lors qu'un agent public présente des faits susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à l'administration de produire une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement (CE 11 juillet 2011, n°321225).
49. Par ailleurs, tout employeur public est tenu de prendre les dispositions appropriées pour 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 des articles 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.
50. A 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* ».

51. Sur le fondement de ces dispositions, interprétées à la lumière de la directive CE n°89/391 du 12 juin 1989, la Cour de cassation a jugé que l'employeur est tenu envers ses salariés à une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral (Cass Soc. 21 juin 2006, 05-43914). Par ailleurs, la Cour de cassation a considéré que l'employeur devait répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés (Cass Soc. 1er mars 2011, n° 09-69616).
52. Aussi, la circonstance que Madame X exerçait ses fonctions sous l'autorité fonctionnelle du chef d'établissement, qui n'est pas un agent du conseil régional, n'est pas de nature à exonérer ce dernier de sa responsabilité s'il s'avère qu'il a manqué à son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé de l'intéressée.
53. En l'espèce, l'enquête a montré que Madame X a adressé plusieurs courriers à son employeur, le conseil régional, dans lesquels elle l'a alerté de la dégradation de ses conditions de travail depuis son affectation au secrétariat du proviseur en 2008.
54. L'absence de bureau et d'ordinateur est évoquée dans son courrier 7 avril 2009 et le témoignage d'une collègue en date du 28 juin 2012, Mme F (chef cuisine) atteste de la précarité de ses conditions de travail: *« son bureau était un caisson à documents sur roulettes et une simple chaise de classe (...) sans pouvoir allonger les jambes et assise de biais. Mme X a demandé à la proviseure de changer son installation, cette dernière lui a proposé le local de la photocopieuse puis le local à balais avec évier au deuxième étage (...) après cela Mme X très souvent m'a fait part des souffrances morales qu'elle endurait. Entre autres, elle n'avait pas le droit d'utiliser l'ordinateur, ni de répondre au téléphone de sa collègue. Sa situation, au lycée, était connue de tous, mais par crainte de représailles, personne n'osait prendre ouvertement sa défense »*.
55. Dans un autre courrier en date du 24 septembre 2010, elle a aussi rappelé à Madame ROSE, sous-directrice des ressources humaines des lycées de la Région Ile-de-France, la persistance des faits de harcèlement ainsi que la carence de son administration à les faire cesser : *« Lors de votre passage au lycée en 2008, je vous avais signalé les tracasseries subies de la part de Mme B (...), comme je vous l'ai signalé dans une lettre du 25 septembre 2009, les brimades, les attaques personnelles n'ont pas cessé m'obligeant à être constamment sur la défensive. Vous savez très bien que Mme B refuse de m'intégrer parmi le personnel administratif (...) elle veut me garder sous la main pour me surveiller, ce qui est en complète contradiction avec sa proposition de m'installer dans un local « débarras » seule alors que tout le service administratif est au 1^{er} étage. Vous m'avez laissé me débrouiller seule ne répondant à aucun de mes courriers et en ne me prenant pas au téléphone. Je me retrouve en « stand-by » sans arrêté, sans aucun justificatif »*.
56. En janvier 2010, peu avant que Mme X soit placée en congé maladie d'office, son médecin traitant précisait dans une attestation *« (...) cette patiente présente un état de stress et de déprime depuis plus d'un mois. Elle raconte qu'elle est harcelée par une supérieure ce qui entraîne un mal être, des idées noires (...) »*.
57. Enfin, il faut toutefois rappeler que plus d'une année avant son courrier annonçant ses adieux à ses collègues en mai 2010 qui a conduit à un congé de maladie d'office, la proviseure s'inquiétait de l'état psychologique de Mme X et demandait au conseil régional, par courrier du 5 mai 2009, d'intervenir pour trouver une solution.
58. Le Défenseur des droits constate qu'aucune mesure sérieuse de protection de la santé de Mme X n'a été prise avant le placement en congé maladie d'office en mai 2010, alors que sa situation était connue de son encadrement et de son employeur.

59. Du fait de son inertie à proposer un reclassement, évoquée plus avant, et de son absence de réaction pour mettre fin à la dégradation des conditions de travail de Mme X, le conseil régional a contribué à créer un environnement intimidant et hostile qui a eu des répercussions importantes sur l'état de santé de Mme X, toujours en arrêt à ce jour.
60. Pris dans leur ensemble, tous les éléments de fait, dont les certificats médicaux, laissent donc présumer l'existence d'un harcèlement discriminatoire fondée sur le handicap, au sens de l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 précitée.
61. Invité à présenter des éléments objectifs permettant d'écarter cette présomption, le conseil régional qui ne nie pas avoir été informé des faits de harcèlement dénoncés dès 2008 par Mme X, conteste la qualification de harcèlement retenue par le Défenseur des droits en se fondant sur des considérations générales. Selon lui, la réclamante n'aurait pas fait la preuve des agissements répétés lesquels n'auraient pas dépassé les limites de l'exercice normal de l'autorité hiérarchique.
62. Pour le Défenseur des droits, en se bornant à nier l'existence de faits de harcèlement moral alors qu'aucune investigation sérieuse n'a jamais été réalisée pour s'assurer de la réalité des faits dénoncés par la réclamante, le conseil régional n'a pas démontré que les agissements en cause étaient justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement et à toute discrimination.
63. En outre, l'absence de mesure préventive de sa part alors qu'il avait été alerté à de très nombreuses reprises de la dégradation des conditions de travail et de l'altération de l'état de santé de Mme X est également de nature à constituer un manquement à l'obligation de sécurité de résultat.
64. Or, pour la Cour de cassation, le manquement à cette obligation dès lors qu'il a entraîné un préjudice pour le salarié ouvre droit à une réparation distincte de celle qui découle de la réparation des faits de harcèlement moral (Soc, 6 juin 2012, n°10-27694).
65. Par suite, au regard de l'analyse qui précède, le Défenseur des droits estime que Mme X a été victime de harcèlement discriminatoire, en violation des articles 6 et 6 quinquies 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 et considère que le conseil régional a méconnu son obligation de sécurité à l'égard des agents, prévue à l'article 23 de la loi n°83-634 précitée.

Sur les conditions de travail de Mme X depuis son retour de son congé longue durée en février 2015

66. Le Défenseur des droits a adressé, le 6 février 2015, un courrier au président du conseil régional lui demandant de préciser les suites données à sa décision n°2014-094 précitée.
67. Le 5 mars 2015, le Conseil régional a informé le Défenseur des droits que Mme X a été affectée depuis le 7 janvier 2015, au sein du lycée A à Z, sur un poste « aide-accueil » compatible avec son handicap.
68. Or, Mme X a informé le Défenseur des droits qu'elle est installée dans un couloir sur une chaise sans aucune activité. Selon la réclamante, les responsables de l'établissement qui ont connaissance des restrictions médicales et constatent ses difficultés pour se mouvoir dans l'établissement en raison des nombreux escaliers (la réclamante se déplace à l'aide d'une canne) seraient réticents à lui confier des tâches d'entretien. Ils lui auraient également indiqué qu'ils avaient été surpris que le conseil régional l'affecte dans leur établissement alors que le profil de poste adressé au conseil régional portait sur l'entretien de la déchetterie du lycée.

69. Au regard des derniers éléments exposés par Mme X, le Défenseur des droits a décidé de procéder à une vérification de ses conditions de travail de Mme X, conformément à l'article 22 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011, suivant la décision n°2015-131, notifiée au Président du conseil régional, le 22 mai 2015.

70. Le conseil régional a donné une réponse favorable à cette visite qui s'est déroulée en présence de deux représentantes du conseil régional, le 3 juin 2015.

71. Le constat des conditions de travail de Madame X a été le suivant:

-« Absence de place à la loge d'accueil du lycée ; l'intéressée est assise dans un couloir à proximité de l'accueil et de la salle des professeurs, exposée au bruit lors des entrées et des sorties de cours et potentiellement du froid. Les représentantes du lycée indiquent qu'une salle à proximité de la loge, initialement dédiée au rendez-vous parents professeurs, avait été mise à sa disposition mais ont convenu que, compte tenu du fait que cette même salle puisse être réservée ponctuellement pour son usage initial, un malentendu avec la hiérarchie de l'établissement a pu conduire Madame X à ne pas se sentir autorisée à l'utiliser.

-Impossibilité de réaliser les missions figurant sur la fiche de poste ni d'autres missions statutaires, conduisant Madame X à n'avoir aucune occupation au sein de l'établissement »

72. Il a donc été convenu avec les représentantes du conseil régional et les responsables de l'établissement:

-« Que le conseil régional va missionner un médecin de prévention pour examiner l'état de santé de Madame X, A la demande de Madame X et sur avis favorable des représentantes de région, le médecin désigné ne sera pas celui l'ayant examiné précédemment ;

- Que le conseil régional fera diligence afin de rechercher un poste conforme aux nouvelles recommandations médicales qui seront formulées par ce médecin de prévention, le cas échéant, dans un établissement disposant d'une meilleure accessibilité et peu éloigné de son domicile ;

- Que, pour rassurer Mme X, les responsables de l'établissement lui rappelleront la possibilité de s'installer, pendant ses horaires de travail, dans un local fermé mis à sa disposition, la fin de service de Madame X (début d'après-midi) permettant, a priori, aisément de concilier ses deux usages. ».

73. Ce procès-verbal a été communiqué pour relecture et signature aux représentantes du conseil régional puis notifié au Président du conseil régional, le 30 juin 2015.

74. Pour le Défenseur des droits, il résulte de la vérification sur place que le conseil régional a affecté Mme X dans un établissement sans s'assurer que les locaux étaient accessibles alors que l'« exemption d'utilisation des escaliers » était connue de ses services puisque cette restriction figurait expressément sur la fiche de poste de l'intéressée.

75. Du fait de la configuration des locaux et des nombreux escaliers, la plupart des activités spécifiques mentionnées sur sa fiche de poste, « contrôler l'état de propreté des locaux », « détecter et signaler à la hiérarchie les anomalies et les dégradations », « trier et évacuer les déchets courants » ne pouvaient être effectuées par Mme X.

76. Ainsi, si la fiche de poste de Mme X comportait des missions adaptées aux recommandations du médecin de prévention, il est manifeste que les conditions d'exercice de ses missions ne permettent pas au Défenseur des droits de considérer que Mme X a été affectée sur un poste compatible avec son handicap.

77. Par ailleurs, l'absence d'occupation de Mme X n'est pas sérieusement contestée par le conseil régional. Le fait que Mme X soit autorisée à occuper une salle⁵, initialement dédiée aux rendez-vous

⁵ En effet, Mme X lors de la vérification sur place, était assise sur une chaise dans un couloir à proximité de l'accueil

parents professeurs, mais qu'elle n'y effectue aucun travail ne rend pas acceptable ses conditions de travail puisqu'elle ne disposait, en réalité, d'aucun bureau. En effet, même si un malentendu avec la hiérarchie de l'établissement a pu conduire Mme X à ne pas occuper la dite salle et à s'installer sur une chaise dans un couloir à proximité de l'accueil, aucune de ses situations ne constitue, à l'évidence, un contexte de travail décent.

78. En l'espèce, alors que le conseil régional ne pouvait ignorer les conditions d'exercice de Mme X, les représentantes du lycée A ayant informé le conseil régional qu'aucune mission ne pouvait lui être confiée en raison des difficultés de déplacement de l'intéressée, aucune mesure n'a été prise par le conseil régional pour remédier à cette situation.
79. Par suite, le Défenseur des droits estime que Mme X a été placée lors de son affectation au lycée A dans un contexte de travail dégradant et humiliant qui a eu pour effet de porter atteinte à sa dignité. Une telle situation constitue une discrimination au sens de l'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation du droit national au droit communautaire en matière de lutte contre les discriminations. Le conseil régional a également méconnu les dispositions de l'article 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 qui oblige l'employeur à protéger la santé de ses agents.
80. Telles sont les informations que le Défenseur des droits souhaite soumettre à l'appréciation du tribunal administratif de Z.

Jacques Toubon