

Paris, le 9 septembre 2016

Décision du Défenseur des droits n° MLD-2016-228

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 2000/78/CE 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 la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Saisi par Monsieur X, travailleur handicapé exerçant les fonctions d'assistant-ingénieur à Y, d'une réclamation portant sur des faits de harcèlement discriminatoire ;

Décide, en vue de régler la situation exposée dans la note ci-jointe, de recommander au directeur général délégué aux ressources du Y :

- de reconnaître l'imputabilité au service du congé de longue maladie de Monsieur X ;
- d'organiser une action de sensibilisation au handicap auditif des services des ressources humaines, ainsi que des services qui accueilleraient un agent atteint de surdité.

Demande à être tenu informé des mesures prises conformément à ses recommandations dans un délai de trois mois.

Jacques TOUBON

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCEDURE

Monsieur X est assistant-ingénieur à Y depuis 2000. Il est atteint de surdité profonde depuis sa naissance et il est reconnu, à ce titre, travailleur handicapé.

Au début de l'année 2010, il est affecté au sein d'un laboratoire, sur le site de l'université de Z

En décembre 2011, une nouvelle directrice d'unité est nommée, Mme W, qui devient la supérieure hiérarchique directe de Monsieur X.

A compter de cette date, Monsieur X dénonce une dégradation de ses conditions de travail caractérisée par un refus de Mme W d'adapter sa communication à son handicap, ce qui aurait abouti à sa mise à l'écart.

Monsieur X est placé en congé de longue maladie du 22 avril 2013 au 21 avril 2014 en raison d'un état dépressif. Il sollicite la reconnaissance de l'imputabilité au service de ce congé maladie, ce qui lui est refusé.

A sa reprise, le laboratoire ayant fermé, il est affecté dans une autre unité, sous la responsabilité d'un autre directeur, et il aurait retrouvé de bonnes conditions de travail.

Interrogé par le Défenseur des droits, le Y a répondu aux griefs soulevés par Monsieur X dans deux courriers reçus les 2 décembre 2015 et 7 juin 2016.

ANALYSE JURIDIQUE

L'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 dispose qu' « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison [...] de leur handicap ».

L'article 2 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 prévoit que « le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1^{er} se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres ».

L'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 définit le harcèlement moral comme des « agissements répétés [...] 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 ».

S'agissant des modalités d'administration de la preuve applicable lorsque le moyen tiré de la violation du principe de non-discrimination est soulevé, le Conseil d'Etat juge « 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

¹ L'article 1^{er} de la directive prohibe toute forme de discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

des éléments objectifs étrangers à toute discrimination » (arrêt du 30 octobre 2009, n° 298348).

Un dispositif d'aménagement de la charge de la preuve s'applique également lorsque le demandeur soulève des faits de harcèlement moral, faisant ainsi peser sur la personne mise en cause la charge de montrer que la situation contestée est justifiée par des éléments étrangers à tout harcèlement (Conseil d'Etat, 11 juillet 2011, n° 321225).

En l'espèce, Monsieur X fait état d'éléments qui sont susceptibles de caractériser une dégradation de ses conditions de travail, au sens de l'article 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983.

Il met particulièrement en cause Mme W, dont les méthodes de management différaient de celles de son prédécesseur.

Il dénonce un manque de communication de la part de Mme W. Il indique qu'il n'aurait eu que deux entretiens individuels avec sa supérieure, les 13 mars et 6 juin 2012. Auparavant, les réunions de travail avec son supérieur hiérarchique étaient régulières.

Monsieur X fait également état d'entraves dans l'exercice de ses missions. En mai 2012, alors qu'il aurait formulé une demande pour l'achat d'un logiciel, Mme W aurait ignoré sa demande. Par ailleurs, Monsieur X n'aurait pas été informé des raisons pour lesquelles Mme W lui a refusé un déplacement dans un laboratoire voisin, en décembre 2012.

Dans son courrier du 7 juin 2016, le Y ne conteste pas que Mme W aurait appliqué de nouvelles méthodes de management à son arrivée. Mais, il explique que tous les agents de l'unité y auraient été soumis de manière uniforme.

Il apparaîtrait ainsi que Monsieur X ne formulait pas ses demandes de missions ou d'achat de matériel de manière suffisamment formelle, comme l'aurait souhaité Mme W.

Le Y rappelle également que Mme W était moins disponible que son prédécesseur car, en plus de sa fonction de directrice d'unité, elle assurait la fonction de vice-présidente recherche de l'université de Z. Tous les agents de l'unité auraient été affectés de la même manière par la baisse des réunions de travail individuelles.

Dès lors, le Y considère que Monsieur X n'aurait pas subi de désavantage particulier de la part de Mme W.

Or, cette position ne tient pas compte d'un aspect important du principe de non-discrimination en raison du handicap.

Ce principe suppose, certes, que le handicap ne doit pas être pris en considération dans la gestion de la carrière de l'agent, en matière de rémunération, d'avancement, d'évaluation ou autres.

Mais, le principe de non-discrimination invite également l'employeur à prendre toutes les mesures pour minimiser les désavantages que peut subir un travailleur handicapé par rapport à un travailleur valide.

Cette obligation est définie par l'article 6 *sexies* de la loi du 13 juillet 1983 : « *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 mentionnées 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 ».

En l'espèce, c'est précisément l'application uniforme des méthodes de management de Mme W à tous les agents, dont Monsieur X, qui pose difficulté.

En effet, les moyens de communication auraient dû être adaptés à la surdité du réclamant. Monsieur X ne pouvait pas recevoir les informations par le biais de communication téléphonique, ni lors des réunions collectives, contrairement à ses collègues. Des décisions ont pu être prises à l'occasion de ces réunions collectives. Certes, Monsieur X pouvait être présent, mais il ne pouvait pas suivre l'ensemble des échanges. Aussi, le fait de ne pas pouvoir s'exprimer et donner son avis sur une décision commune a pu être vécu comme une marque de mépris à son égard.

Du fait de sa surdité, il aurait dû bénéficier d'une communication adaptée. Pour lui permettre de prendre connaissance d'une information, Monsieur X doit dialoguer avec son interlocuteur en face à face, pour lire sur les lèvres. Les repères visuels de communication sont très importants. A cet égard, il appartenait au directeur d'unité de s'assurer que Monsieur X recevait toutes les informations en lien avec le service, en lui dédiant des temps d'échanges individuels.

Or, le fait de ne pas lui avoir accordé cette attention particulière a conduit à l'isolement de Monsieur X, et à des malentendus avec Mme W dans les méthodes d'organisation du travail.

D'ailleurs, en janvier 2013, il a sollicité l'aide du médecin de prévention. Celui-ci préconisait : *« pour faciliter les échanges professionnels, il me semblerait préférable que vous le receviez désormais en présence d'un autre collègue et/ou que vous puissiez confier à un collègue une missions de médiation et d'accompagnement. Selon l'évolution de la situation, une action collective de formation et/ou sensibilisation des collègues de travail sur le thème de la communication avec les personnes présentant un handicap me semblerait intéressante à développer afin d'éviter d'éventuelles réactions de malaise et/ou de peurs inhérentes à tout un chacun face aux problèmes de handicap ».*

L'action de sensibilisation n'aurait pas été mise en place, selon le Y, du fait du placement de Monsieur X en congé maladie quelques semaines plus tard.

S'agissant des précautions à prendre en cas d'échanges individuels avec Monsieur X, il semble qu'elles n'aient pas davantage été mises en œuvre.

En effet, le manque d'adaptation au handicap de Monsieur X s'est révélé nettement lors d'un entretien organisé le 26 mars 2013 avec Mme W et Mme A, un agent des ressources humaines du Y qui aurait été mandaté pour organiser une conciliation entre Monsieur X et Mme W. Le format de l'entretien n'était pas adapté au handicap de Monsieur X, et les préconisations du médecin de prévention ont été ignorées.

L'entretien a duré 2h30, durant lesquelles Monsieur X a dû faire preuve d'une très grande concentration pour lire sur les lèvres de ses deux interlocutrices. La durée de l'entretien, et le fait de ne pas avoir pu être accompagné, a fortement fatigué Monsieur X.

Aussi, cette tentative de conciliation a échoué.

Au regard de ces éléments, il ne saurait être contesté que les problèmes de communication, que le réclamant ne rencontrait pas avec le précédent directeur d'unité, ont conduit à une dégradation de ses conditions de travail.

Par suite, Monsieur X impute son placement en congé de longue maladie pour un « *état d'angoisse sévère et dépressif* », du 22 avril 2013 au 21 avril 2014, à la dégradation de ses conditions de travail.

Certes, à l'issue de la commission de réforme réunie le 18 décembre 2014, l'imputabilité au service de sa pathologie n'a pas été reconnue.

L'analyse des avis médicaux rendus par les experts sollicités par la commission de réforme fournit tout de même des éléments d'information importants.

Le premier expert, qui a rencontré Monsieur X au début de son congé de longue durée, conclut à la non-imputabilité de sa pathologie, mais ses conclusions sont nuancées : « *si nous pouvons faire un lien avec son activité professionnelle, nous n'avons pas d'éléments objectifs pour affirmer que cette décompensation est en lien direct et exclusif avec l'activité professionnelle de Monsieur X. Celui-ci nous apparaît globalement fragilisé par le changement de direction qui a entraîné un sentiment d'insécurité intérieure, sans que l'on puisse repérer de la part de l'employeur une volonté de nuire* ».

Le second expert, qui a reçu Monsieur X après son congé de longue maladie, indique que « *l'état anxieux aigu du 22 avril 2013 s'accompagnant d'une décompensation dépressive majeure coïncide avec un changement de hiérarchie professionnelle et d'organisation du travail [...] on peut faire l'hypothèse que même si cette hiérarchie n'a pas eu l'intention de nuire, elle n'a pas forcément pris en compte le handicap du patient [...] Dans ces conditions, la pathologie anxio-dépressive aiguë et sévère présentée par Monsieur X doit être considérée comme en lien direct et exclusif avec le milieu professionnel et doit être reconnue comme maladie professionnelle* ».

Il ressort de ces deux expertises que l'état dépressif développé par Monsieur X, qui n'est pas nié, n'est pas sans lien avec ses conditions de travail, à défaut d'être en lien exclusif avec celles-ci.

Surtout, il convient d'insister sur le fait que Monsieur X n'a jamais été atteint de trouble anxio-dépressif par le passé, ce qui est confirmé par plusieurs médecins.

L'administration a décidé qu'au regard du doute subsistant après les deux expertises médicales, elle ne pouvait pas reconnaître le congé maladie de Monsieur X comme imputable au service.

Cette décision semble d'autant plus sévère au regard des éléments développés précédemment, qui mettent en évidence l'absence d'adaptation de la communication de la hiérarchie au handicap de Monsieur X.

Le Défenseur des droits considère que l'altération de l'état de santé de Monsieur X est en lien avec la dégradation de ses conditions de travail.

En cela, Monsieur X est considéré comme victime de discrimination au sens de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, ainsi que de l'article 2 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000.

Le Défenseur des droits recommande donc au directeur général délégué aux ressources du Y :

- de reconnaître l'imputabilité au service du congé de longue maladie de Monsieur X ;
- d'organiser une action de sensibilisation au handicap auditif des services des ressources humaines, ainsi que des services qui accueilleraient un agent atteint de surdité.

Jacques TOUBON