

Paris, le 3 mars 2017

Décision du Défenseur des droits n°2017-055

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 des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées;

Vu la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

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° 2008-476 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu le Code du travail, notamment son article L. 6112-3 ;

Saisi par l'intermédiaire de Monsieur X, délégué territorial, de la réclamation de Madame Y concernant les difficultés qu'elle a rencontrées lors de sa formation dans le centre Z de la ville A et qu'elle estime être en lien avec son handicap et/ou son état de santé.

Le Défenseur des droits décide de rappeler les termes de la charte régionale d'accompagnement des personnes handicapées souscrite par le centre Z de la ville A selon laquelle cet organisme doit prendre les mesures pédagogiques, techniques et administratives afin d'adapter les formations à un public handicapé en lien avec le prescripteur.

Le Défenseur décide de recommander à la direction du centre Z de la ville A :

- d'indemniser le préjudice matériel et moral de Madame Y ;
- de prévoir des aménagements raisonnables concrets et effectifs pour les personnes handicapées, ce qui implique une prise en charge selon un protocole individualisé (ex : échelonnement des formations dans le temps qui doivent être complètes dans leur durée totale) ;
- d'en informer non seulement le prescripteur mais également le(s) financeur(s) afin que leur action puisse être coordonnée ;
- de mettre en place des mesures concrètes afin que les personnes qui, pour des raisons de santé en lien avec leur handicap et sur prescription médicale, doivent observer des temps de repos puissent effectivement le faire ;
- d'améliorer, dans la mesure du possible, les locaux situés à l'étage notamment en réparant le monte-charge dans les meilleurs délais et d'informer, pour la période intermédiaire, les futurs stagiaires de l'actuelle situation d'inaccessibilité des locaux en contradiction avec le référencement par la charte régionale de l'établissement.

Le Défenseur des droits décide de recommander à POLE EMPLOI, l'AGEFIPH et l'ASP d'intégrer la question de l'aménagement du temps de formation des personnes handicapées de sorte qu'ils ne les désavantagent pas concernant le financement de leurs formations. En effet, si la rémunération peut être proratisée en fonction du temps de présence, elle ne peut pas être moindre en temps cumulé.

Le Défenseur des droits demande au centre Z de la ville A, POLE EMPLOI, l'AGEFIPH et l'ASP 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

Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011

1. Le Défenseur des droits a été saisi, le 1^{er} juin 2015, par l'intermédiaire de Monsieur X, délégué territorial, de la réclamation de Madame Y concernant les difficultés rencontrées lors de sa formation dans le centre Z de A et qu'elle estime en lien avec son handicap et/ou son état de santé.

LES FAITS

2. Madame Y est atteinte d'une pathologie chronique faisant suite aux séquelles dues à une poliomyélite. Compte tenu de son handicap moteur, elle a obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par décision de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées du 10 mars 2010.
3. Madame Y s'est inscrite, par l'intermédiaire de l'AGEFIPH, à une formation de professionnalisation, en tant qu'assistante polyvalente, se déroulant du 3 septembre au 5 décembre 2014 au centre Z de la ville A. Cette formation est rémunérée par l'Agence de Service de Paiement (ASP) ⁽¹⁾. Le centre Z de la ville A est signataire de la charte régionale visant à accompagner les personnes handicapées. Cette charte est un outil opérationnel de la Région B pour accompagner son plan en faveur de l'égalité des chances entre les personnes handicapées et les personnes valides. Les signataires de la charte se voient attribuer un logo spécifique ⁽²⁾.
4. Madame Y dit avoir eu l'assurance que sa formation pouvait être adaptée à son handicap en réduisant la durée hebdomadaire de sa formation et en la prolongeant au 16 décembre 2014 afin de bénéficier d'une formation complète. Une autre stagiaire, Madame C, a d'ailleurs déjà pu bénéficier d'un tel aménagement concernant une formation de conseiller en insertion professionnelle entre 2010 et 2012, sans perte de rémunération.
5. Au soutien de ses allégations, elle produit un document daté du 5 septembre 2014, rempli par la référente handicap du centre Z de la ville A, Madame D, qui préconise un tel aménagement sous réserve de la production d'un certificat médical en ce sens.
6. Par un courriel daté du 12 septembre 2014, Madame E, responsable de la formation suivie par Madame Y, informe divers responsables de CAP Emploi et le Directeur du

(1) Organisme en charge des rémunérations pour le compte du Conseil Régional

(2) Pour la personne en situation de handicap cette charte est « *la garantie d'avoir un bon accompagnement au sein de l'organisme, la possibilité concrète d'accéder sans difficulté à la formation et d'avoir à disposition une offre de service lisible et complète, et la prise en compte de ses besoins spécifiques* ».

Pour l'établissement c'est « *l'occasion de bénéficier d'outils de positionnement apportés par la Région, l'accompagnement par des équipes formées au handicap ; l'anticipation de l'obligation d'accessibilité aux locaux et une reconnaissance de ses efforts en faveur des personnes en situation de handicap par la Région le public et d'autres financeurs* ». Pour la mise en place de cette démarche, la région s'appuie sur un centre de ressources pour développer l'emploi des personnes en situation de handicap, qui est l'interlocuteur des établissements et qui fournit un guide méthodologique présentant l'ensemble des démarches en deux étapes : un autodiagnostic en ligne pour évaluer les pratiques et un plan d'action qu'il faudra élaborer pour améliorer l'accueil en formation. Au vu de l'autodiagnostic et du plan d'action, un comité de concertation présidé par la région, valide l'entrée de l'organisme dans la démarche de la charte régionale et détermine la durée de l'engagement (3 ans maximum) ou le renouvelle. Après signature l'établissement peut se prévaloir

du logotype et la région s'engage à financer la formation des référents de la charte régionale de l'établissement.

centre Z de la ville A, Monsieur F, qu'une adaptation du parcours de formation de Madame Y est proposée en conformité avec les prescriptions de son médecin qui seront établies par un certificat médical du Dr G, médecin traitant de Madame Y du 15 septembre 2014.

7. L'adaptation du parcours de formation devait ainsi prendre la forme suivante : Madame Y devait suivre sa formation à raison de 30 heures maximum par semaine réparties sur 4 jours ⁽³⁾, ce qui nécessitait d'allonger sa formation d'environ deux semaines. La formation devait alors se terminer le 16 décembre avec une période en entreprise allant du 24 novembre au 16 décembre 2014.
8. Par ailleurs, Madame E notait dès le début de la formation que le handicap de Madame Y rendait difficiles ses déplacements dans les escaliers du lieu de formation tout en relevant que Madame Y se sentait capable de les utiliser à ce stade⁽⁴⁾.
9. Par la suite, la discussion s'est portée sur la gestion technique de son absence, sa perte de rémunération subséquente ainsi que sur l'accord des prestataires. CAP EMPLOI était manifestement informé de cet aménagement ⁽⁵⁾, contrairement à l'AGEFIPH, le Conseil régional et l'Agence de Service de Paiement, en tout cas au moment où Madame Y commence sa formation.
10. Ce n'est que le 26 septembre 2014, soit trois semaines après le début de la formation que le directeur du centre Z fait savoir à Madame E qu'« il n'y a pas de prise en compte de tels aménagements du point de vue de l'ASP. Pour moi elle doit donc être déclarée absente le vendredi et perdra 3/30^{ème} à chaque fois. Sauf à ce que [Prénom] ait un texte qui contredise. En tout cas, sur la feuille d'épargne elle ne saurait être « présente ». En effet un allongement risque de poser problème quant à la convention. Je n'ai pas suivi dans quel cadre a été préconisé cet aménagement, mais rien à ma connaissance dans les modalités contractuelles avec nos financeurs ne prévoit de telles situations ».
11. Ce n'est que le 30 septembre 2014, soit pratiquement un mois après le début de sa formation, que Madame Y est informée oralement par la formatrice que sa formation ne pourrait durer au-delà du 5 décembre 2014 ⁽⁶⁾.
12. Un mois plus tard, soit le 30 octobre 2014, Monsieur F lui confirme cette information en précisant qu'elle sera moins pénalisée financièrement en cumulant des demijournées d'absence dans le mois plutôt qu'un trentième à chaque vendredi.
13. Compte tenu de ces conditions, à savoir une perte substantielle de rémunération à laquelle elle ne pouvait faire face, étant chargée de famille, elle s'est vu contrainte de revenir en formation le vendredi, malgré sa fatigue physique, et le fait qu'elle devait marcher avec une béquille à cause de douleurs aux jambes, douleurs manifestement accrues du fait que sa formation avait lieu cinq jours par semaine au lieu de quatre, tels qu'initialement prévu dans le cadre d'une formation aménagée.
14. Au-delà de la question de l'aménagement horaire, Madame Y dit qu'elle n'a pas pu bénéficier d'un aménagement prenant la forme d'un temps de repos durant la pause méridienne.

(3) à savoir le lundi de 9 heures à 17 heures et du mardi au jeudi de 8 heures à 17 heures avec une pause d'une heure pour déjeuner.

(4) v. courriel du 27 juin 2014 de Madame E, formatrice à Madame H, du centre Z

(5) v. courriel du 15 septembre 2014 de Madame E à Monsieur I, technicien de gestion du centre Z et courrier de Monsieur F au délégué territorial du Défenseur en date du 6 février 2015

(6) v. courriel du 30 septembre de Madame E à Messieurs I et F

15. Enfin, Madame Y se plaint du fait que la formation ait eu lieu au 2^{ème} étage de l'établissement et que le monte-charge était constamment en panne, ce qui l'a contrainte de monter les escaliers. Son médecin, la Dr G, atteste le 15 décembre 2014, que le fait de monter les escaliers quatre fois par jour de manière récurrente chaque semaine peut expliquer les douleurs à la cheville droite de Madame Y, l'IRM révélant un épanchement isolé de l'articulation tibio-talienne.

16. Madame Y relève qu'elle n'a pas pu travailler les deux mois suivants sa formation, compte tenu de la fatigue découlant de l'absence d'aménagements lors de sa formation.

L'INTERVENTION DU DEFENSEUR DES DROITS

17. Madame Y a saisi le délégué du Défenseur des droits qui a tenté un règlement amiable dans un courrier du 21 janvier 2015.

18. Par courrier du 6 février 2015, Monsieur F a répondu au délégué en précisant que Madame Y connaissait la configuration du lieu dans lequel elle allait faire sa formation.

19. Il a reconnu qu'en cours de stage, autour du 15 septembre, un aménagement de la durée de la formation en accord avec CAP EMPLOI avait commencé sans que les conséquences financières ne soient explicitement posées. Il poursuit : « *Cet aménagement a été 'remis en cause' par la stagiaire au regard de l'impact de la rémunération, dès lors qu'elle a compris qu'elle ne pourrait être prise en charge à temps plein par l'Agence de Service de Paiement* ». Il relève avoir néanmoins cherché à limiter l'impact financier des absences de Madame Y, la formatrice ayant adapté l'organisation de la formation en ne faisant pas de nouveaux apports le vendredi matin et Madame Y ayant bénéficié d'une formation complète compte tenu de son évaluation en fin de parcours.

20. Tout en précisant qu'il mettait tout en œuvre pour une prise en charge et des aménagements nécessaires pour les personnes handicapées, Monsieur F a déclaré souhaiter un règlement amiable concernant la situation de Madame Y. Madame Y a ainsi pris attache avec Monsieur F dans un courrier du 27 avril 2015 l'informant qu'elle était prête à trouver une solution amiable. Ce courrier est cependant resté sans réponse.

21. Faute de règlement amiable, le dossier a été transmis au siège du Défenseur des droits qui a instruit le dossier. En réponse à l'enquête, le Directeur de l'établissement mis en cause réitère, dans un courrier du 19 novembre 2015, que les préconisations du médecin traitant concernant l'aménagement de la formation ont été mises en œuvre, qu'elles ont eu des incidences sur la rémunération et que Madame Y a demandé à « revenir en arrière » lorsqu'elle s'en est aperçue un mois après. Il explique ne pas être responsable de la « proratisation » de la rémunération en fonction du temps passé en formation régie par le livre IV du Code du travail et précisé par le guide de la rémunération du Conseil régional.

22. Par ailleurs, la formation s'est effectuée au 2^{ème} étage sans ascenseur car il n'y avait pas d'autres possibilités et Madame Y en était informée. Monsieur F explique que le centre Z n'est pas tenu à ce jour d'assurer l'accessibilité des locaux car une demande d'autorisation de prorogation du délai de dépôt d'agenda d'accessibilité programmée (Ad'AP) a été adressée au préfet. Celui-ci a autorisé la prorogation de l'agenda d'accessibilité à 3 ans.

23. Monsieur F explique que Madame Y n'a pas pu obtenir le droit de se reposer dans un fauteuil au centre Z car il n'est pas possible de laisser les personnes se reposer sans surveillance permanente sauf à engager sa responsabilité pénale en matière de sécurité des personnes. Or, le centre Z n'est pas en mesure de mettre à disposition un salarié

pour surveiller des personnes au repos. En outre, ce type de demande provient en général de personnes qui sont fatiguées, ou en cas de malaise, situations qui augmentent le risque potentiel de voir la responsabilité du centre engagée.

24. En réponse à une note récapitulative du Défenseur des droits du 29 juillet 2016, le médiateur du centre Z, Monsieur J, a adressé de nouveaux éléments dans un courrier du 8 septembre 2016. Il précise notamment que l'aménagement de la formation de Madame Y n'avait pas été prescrit par CAP EMPLOI et que celui envisagé par la référente handicap du centre Z de la ville A le 5 septembre 2014 ne faisait pas de mention particulière sur les conditions de rémunération, faute de question sur ce point. La demande d'aménagement a été adressée à CAP EMPLOI mais elle est demeurée sans réponse. C'est Madame Y qui aurait dû démarcher CAP EMPLOI et l'AGEFIPH pour les informer de la situation (ce dont elle affirme n'avoir jamais été informée) et le centre Z n'a pas été informée des suites données à cette démarche. Il précise que depuis juin 2011, le centre Z n'a plus la charge de la rémunération des stagiaires accueillis auparavant dans le cadre du marché national et ne dispose plus, depuis cette date, de la moindre souplesse en ce domaine.
25. Il allègue que c'est Madame Y qui seule aurait refusé de voir son parcours de formation prolongé afin de conserver le bénéfice du droit d'option qu'elle avait exercé en faveur du régime public de rémunération prévu en faveur des travailleurs handicapés (art. L. 6341-7 et D. 6341-26 du Code du travail), plus favorable que celui des autres demandeurs d'emploi, car la rémunération est calculée sur la base du salaire antérieur. Il explique qu'elle craignait, en cas de prolongation de son parcours de formation au 16 décembre 2014, d'être alignée sur le régime de rémunérations de droit commun applicable aux demandeurs d'emploi sous l'égide de Pôle emploi.
26. Ces éléments sont formellement démentis par Madame Y en ce qui concerne une éventuelle proposition de prolongation de sa formation quelles que soient les modalités de son financement. Dans un entretien téléphonique avec les services du Défenseur des droits le 10 novembre 2016, Madame Y réitère qu'il n'a jamais été question de prolongation de formation et qu'elle n'a jamais été informée du fait que Pôle Emploi aurait éventuellement pu la financer.
27. Concernant la demande de repos après le repas de midi, le Médiateur du centre Z relève que Madame Y aurait, en fait, pu se reposer dans le bureau de Madame D et que ce qui faisait difficulté était la notion d'isolement sans surveillance. Madame Y explique que cela n'a pu matériellement se faire que deux fois et ce, en présence de Madame D. Le reste du temps, elle n'a jamais pu se reposer dans ledit bureau, faute de surveillance mise en place.
28. Concernant le manque d'accessibilité du site, le médiateur du centre Z, Monsieur J, précise que la configuration des lieux au rez-de-chaussée du bâtiment est composée d'ateliers au sein desquels se trouvent quelques box vitrés et non insonorisés. Ceci ne permettait pas d'organiser la formation suivie par Madame Y au rez-de-chaussée, les locaux devant avoir la configuration de services d'entreprise et de deux grandes salles contiguës compte tenu du volume des groupes (14 à 20 stagiaires).
29. Il conclut néanmoins que le centre Z n'est pas opposé à indemniser Madame Y à hauteur de quatre journées d'absences autorisées imputées sur sa rémunération de stage jusqu'au 10 octobre 2014 inclus.
30. En réponse à l'enquête du Défenseur des droits, Madame H, Médiatrice au sein de l'Agence de Services et de Paiement (ASP), indique dans un courrier du 20 octobre 2015 que le stage effectué par Madame Y est rémunéré par la délégation régionale de l'ASP au vu des états de présence fournis par le centre de formation. L'ASP n'a pas eu connaissance d'une prolongation de stage car elle a été notée comme sortant du stage

le 5 décembre 2014. Madame Y a fait l'objet de deux retenues sur rémunération pour absences injustifiées (à savoir les jeudis 18 septembre et 9 octobre). En tout état de cause, elle n'a fait l'objet d'aucune retenue pour des vendredis, ce qui correspond donc bien aux dires du Directeur du centre Z concernant une codification spéciale de l'ASP pour réduire l'impact des absences de Madame Y sur sa rémunération. La médiatrice atteste que Madame Y a perçu un total de 5771,21 euros pour 461 heures de formation.

31. Egalement interrogé par le Défenseur des droits, Monsieur K, Président du Conseil régional, indique, dans un courrier du 16 novembre 2015, que la démarche qualitative d'accueil en formation des personnes en situation de handicap, vise à garantir un accueil et un accompagnement de qualité aux personnes en situation de handicap au sein des organismes de formation de droit commun et des CFA. Suivre une formation dans un organisme référencé par la charte régionale, c'est pour la personne en situation de handicap la garantie d'avoir un bon accompagnement au sein de l'organisme et d'avoir une possibilité concrète d'accéder à la formation en ayant à sa disposition une offre de formation lisible et complète. Il y a une prise en compte des besoins spécifiques puisqu'à tout moment la personne peut s'adresser à un référent de la charte régionale qui joue un rôle d'interface et de facilitateur au sein de la structure.
32. Concernant le Centre Z de la ville A, il est signataire de la charte régionale depuis septembre 2010 puis 2013. Il compte deux référents de la charte régionale. En 2011, ce centre a fait l'objet d'une évaluation à mi-parcours par un cabinet extérieur qui n'a constaté aucun manquement. Pour ce qui est de l'accessibilité, la structure dispose de locaux partiellement accessibles aux PMR puisque seul le rez-de-chaussée répond à cette condition.

ANALYSE JURIDIQUE

33. Au sens de l'article 2 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées que la France a ratifiée le 18 février 2010, la discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable.
34. Conformément à l'article 5 de ladite Convention des Nations Unies, « *les États Parties prennent toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés* ». Ces derniers sont définis comme « *les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induue 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* » (art. 2 de la Convention).
35. Conformément à l'article 24-5 de cette même Convention, « *Les États Parties veillent à ce que les personnes handicapées puissent avoir accès, sans discrimination et sur la base de l'égalité avec les autres, à l'enseignement tertiaire général, à la formation professionnelle, à l'enseignement pour adultes et à la formation continue. À cette fin, ils veillent à ce que des aménagements raisonnables soient apportés en faveur des personnes handicapées* ».
36. Selon la Cour européenne des droits de l'homme, l'article 14 de la Convention garantissant le droit à la non-discrimination doit être lu à la lumière des exigences de ladite Convention de l'ONU au regard des aménagements raisonnables, les personnes en situation de handicap étant en droit d'attendre, aux fins de se voir assurer « 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 » (article 2 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées). « De tels aménagements raisonnables

permettent de corriger des inégalités factuelles qui, ne pouvant être justifiées, constituent une discrimination » (7).

37. L'article 3 sous b) de la directive 2000/78 interdit les discriminations fondées sur le handicap dans l'accès à tous les types et à tous les niveaux de formation professionnelle et de formation de reconversion.
 38. L'article 2-2 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 transposant cette disposition en droit français prévoit expressément que « *toute discrimination directe ou indirecte fondée sur (...) le handicap (...) est interdite en matière de (...) formation professionnelle* ».
 39. Conformément à la loi française de transposition de cette directive, l'article 2-2 de la loi n° 2008-476 du 27 mai 2008 interdit toute discrimination en matière de formation professionnelle. Cette formulation ne restreint pas son application au seul champ de l'accès à une formation *stricto sensu*. Elle vise plus globalement tout traitement défavorable en matière de formation professionnelle. Elle couvre donc également les discriminations intervenant dans l'organisation et le déroulement de l'ensemble de la formation, y compris celles relatives à son financement.
 40. Parallèlement l'article L. 6112-3 du Code du travail prévoit que « *les personnes handicapées et assimilées* » comprenant les travailleurs handicapés « *ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation, y compris les formations financées par la région pour des adultes à la recherche d'une nouvelle orientation professionnelle, « dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées. (...)* ».
 41. La charte régionale souscrite par le centre Z de la ville A prévoit que « son rôle se définit a minima autour des actes professionnels suivants :
 - Accueillir directement ou être informé de la présence d'une personne en situation de handicap afin de déterminer les conditions d'un éventuel aménagement de parcours, si nécessaire en lien avec le prescripteur,
 - Mobiliser l'ensemble de l'équipe pédagogique, technique et administrative afin de mettre en place les ajustements nécessaires au bon déroulement de la formation, (...) ».
 42. Les mesures appropriées concernant Madame Y se rapportent d'une part, à l'aménagement du temps de formation et d'autre part, à des mesures spécifiques lui permettant de se reposer durant la pause méridienne et de bénéficier d'une formation dans des locaux accessibles.
 43. Concernant l'aménagement envisagé par le centre Z de la ville A à l'égard de Madame Y, à savoir réduire le temps de formation hebdomadaire de sa formation
- (7) CEDH 23 février 2016 *Çam c/ Turquie*, Req. n° 51500/08 sans adapter la durée totale de la formation, en l'occurrence en la prolongeant dans le temps tout en se limitant à la rémunérer au prorata du temps de présence, conduit à un double désavantage : une perte de rémunération et une formation incomplète.
44. A priori, le fait de prévoir un aménagement du temps de la formation qui conduit *de facto* à ne dispenser qu'une formation incomplète avec une perte de rémunération ne constitue pas une mesure appropriée de nature à garantir une égalité de traitement à l'égard de Madame Y. Un aménagement raisonnable a, en effet, vocation à « assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres » (8), de leurs droits.

45. Par ailleurs, de tels aménagements n'apparaissent pas disproportionnés puisque d'autres stagiaires auraient bénéficié par le passé d'une prolongation de la formation à temps partiel au sein du centre Z de la ville A, notamment avec un allongement du temps de la formation par un stage en entreprise, sans perte de rémunération.
46. Les explications du médiateur du centre Z concernant les modalités de financement et le fait que le centre Z ne soit plus le donneur d'ordres depuis juin 2011 permettent de recontextualiser les événements. Toutefois, ce point ne peut pas permettre de légitimer l'absence d'aménagements que ce soit dans leur matérialité (aménagement horaire hebdomadaire et prolongation de la formation afin d'obtenir une formation complète) ou dans leurs modalités de financement.
47. En outre, le fait qu'il aurait été imputable à Madame Y de démarcher elle-même CAP EMPLOI et l'AGEFIPH pour aménager son temps de formation apparaît en contradiction avec les dispositions susmentionnées de la charte régionale signée par le centre Z de la ville A. En tout état de cause, Madame Y n'a jamais été informée qu'il lui incombait de faire de telles démarches. Au contraire, en s'inscrivant dans un centre de formation labellisé, elle pensait légitimement qu'il prendrait en charge toutes les formalités nécessaires à l'aménagement de son parcours de formation.
48. Le Défenseur des droits ne s'oppose pas à la proratisation de la rémunération en contrepartie du temps de formation effectué. En revanche, il considère que des aménagements conduisant, *in fine*, à une perte de rémunération équivalent à une absence d'aménagements effectifs.
49. En l'espèce, les versions de Madame Y et du médiateur du centre Z, Monsieur J, sont contradictoires sur le fait qu'une prolongation de sa formation lui aurait été effectivement proposée.
50. La version de Madame Y selon laquelle seule la semaine de quatre jours lui a été proposée avec une rémunération réduite du fait de ses absences un jour par semaine et de l'absence de prolongation de sa formation est étayée par les pièces du dossier ⁽⁸⁾.
51. Même si, comme l'affirme le médiateur du centre Z, Monsieur J, Madame Y aurait pu effectivement prolonger sa formation mais sous condition d'être rémunérée par Pôle Emploi, elle aurait également perdu une partie de sa rémunération du seul fait de l'aménagement de sa formation à son handicap.

(8) Article 5 de la Convention relative aux droits de la personne

(9) V. le courriel de Monsieur F du 26 septembre 2014 selon lequel « un allongement risque de poser problème quant à la convention ».

52. Or, quelles que soient les contraintes liées aux sources de financements qui ne se trouvent plus au sein du centre Z, celles-ci ne doivent pas avoir pour effet de discriminer les personnes handicapées dans l'accès à la formation.
53. Concernant le refus de faire droit à la mise à disposition d'un fauteuil à Madame Y pour lui permettre de se reposer durant les périodes de pause méridienne sur les préconisations de la référente de la charte régionale, ce refus n'est pas contesté par les parties même si le médiateur du centre Z, Monsieur J, dit que ce refus est seulement lié à la situation d'isolement. Monsieur F tente de justifier cette situation en expliquant

qu'il ne peut laisser Madame Y sans surveillance et qu'en cas d'accident, sa responsabilité pénale pourrait être engagée.

54. Or, conformément à l'article 121-3 du Code pénal, « *Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre. Toutefois, lorsque la loi le prévoit, il y a délit en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui. Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.*
- Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer ».*
55. Compte tenu des dispositions précitées, c'est plutôt le refus de faire droit à la demande d'aménagement préconisé, à savoir la possibilité de se reposer dans un fauteuil durant les pauses méridiennes pour compenser l'état de fatigue tenant au handicap de Madame Y, qui était susceptible d'engager la responsabilité du directeur du centre Z.
56. En outre, si le centre Z estimait indispensable que les personnes handicapées soient surveillées pour des raisons liées à la sécurité, elle aurait alors dû mettre en place un tel dispositif.
57. Enfin, concernant le fait que la formation ne s'est pas effectuée au rez-de-chaussée, qui semble être le seul lieu accessible du centre Z de la ville A qui a conclu la charte régionale, le centre Z se retranche derrière le fait qu'elle a obtenu une dérogation à la mise en accessibilité des lieux par arrêté préfectoral et que la configuration des lieux ne lui permettait pas d'effectuer la formation à un endroit accessible.
58. Cette situation paraît en contradiction avec le référencement par la charte régionale de l'organisme de formation consistant à garantir aux personnes en situation de handicap un bon accompagnement au sein de l'organisme et d'avoir une possibilité concrète d'accéder à la formation en ayant à sa disposition une offre de formation lisible et complète.
59. Mais surtout, l'impossibilité avérée de rendre un établissement recevant du public (ERP) accessible n'exonère pas automatiquement l'exploitant de la structure de son obligation de fournir aux personnes handicapées les prestations en vue desquelles cet établissement a été conçu. En effet, un établissement recevant du public (ERP) tel que le centre Z est soumis, en application du principe de non-discrimination, à une obligation d'aménagement raisonnable.
60. En vertu de cette obligation, un ERP peut être tenu de mettre en place des mesures appropriées permettant l'accès des personnes handicapées aux prestations de service offertes, dès lors que les aménagements nécessaires pour accéder à ces prestations ne sont pas déraisonnables. Dans le cas contraire, le juge pourrait considérer le refus de prestation de service comme discriminatoire ⁽¹⁰⁾.
61. Par ailleurs, compte tenu des éléments mis à la disposition du Défenseur des droits, rien n'explique et ne justifie les pannes successives du monte-charge qui aurait permis

d'accéder aux salles de formation situées à l'étage le cas échéant, sans dégrader son état de santé.

62. En l'absence de justification objective, les divers refus d'aménagements tenant d'une part à l'organisation du temps de formation et à une réduction subséquente de rémunération et d'autre part, aux conditions inadaptées de déroulement de la formation quant au lieu où elle a été dispensée et quant au refus délibéré de permettre à Madame Y de pouvoir se reposer durant les pauses méridiennes constituent des pratiques discriminatoires contraires à l'article 2-2 de la loi n° 2008496 du 27 mai 2008 et à l'article L. 6112-3 du Code du travail.
63. Par ailleurs, et en tout état de cause, l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH), tel qu'interprété par la Cour européenne des droits de l'homme, garantit le droit de mener une « vie privée sociale », à savoir la possibilité pour l'individu de développer son identité sociale ⁽¹¹⁾, ce qui inclut les activités professionnelles ⁽¹²⁾. La vie professionnelle fait donc partie de cette « zone d'interaction entre l'individu et autrui qui, même dans un contexte public, peut relever de la 'vie privée' » ⁽¹³⁾.
64. Des restrictions apportées à la vie professionnelle peuvent tomber sous le coup de l'article 8 de la CEDH, lorsqu'elles se répercutent dans la façon dont l'individu forge son identité sociale par le développement des relations avec ses semblables. En effet, c'est dans le cadre de leur travail que la majorité des personnes ont beaucoup, voire le maximum d'occasions de resserrer leurs liens avec le monde extérieur ⁽¹⁴⁾.
65. L'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme du 28 mai 2009 *Bigaeva c/ Grèce* ⁽¹⁵⁾ concerne une ressortissante russe qui n'avait pas pu participer aux examens d'inscription au tableau de l'Ordre des avocats, au motif qu'elle n'était pas de nationalité grecque. Or, les autorités avaient soulevé la question de la nationalité tardivement, après lui avoir permis de réaliser un stage obligatoire de 18 mois au préalable. Cette situation avait créé un espoir chez elle d'obtenir le statut d'avocat, alors qu'il était évident qu'elle ne pourrait pas participer aux examens compte tenu de sa nationalité. La Cour conclut à la violation de l'article 8, les autorités ayant fait preuve d'un manque de cohérence et de respect pour la requérante et sa vie professionnelle.

(10) Cass. Crim, 20 juin 2006, n° 05-85.888

(11) CEDH 23 mars 2006 *Campagnano c. Italie*, no 77955/01, § 53, CEDH 2006-V

(12) CEDH 4 novembre 2006 *Mólka c. Pologne* (déc.), no 56550/00, CEDH 2006-IV

(13) *Ibidem*

(14) CEDH 16 décembre 1992 *Niemietz c. Allemagne*, § 29, série A no 251-B ⁽¹⁵⁾ Requête no 26713/05

66. Or, l'affaire soumise au Défenseur des droits s'apparente à l'affaire précitée par la Cour européenne des droits de l'homme. Madame Y, en situation de handicap, dit avoir accepté d'effectuer sa formation professionnelle auprès du centre Z de la ville A, précisément parce que ce centre de formation avait signé la charte régionale et qu'il avait donc pris des engagements particuliers concernant les stagiaires handicapés. Elle avait rencontré la référente dédiée à l'accueil des personnes handicapées afin de faciliter des adaptations pédagogiques en lien avec sa responsable de la formation. Elle a légitimement pu penser que les aménagements requis seraient pris en compte et respectés. Ce n'est qu'au cours de sa formation qu'elle a appris que les aménagements préconisés ne pourraient être mis en place sans perte de rémunération.
67. Eu égard à la confiance légitime que Madame Y pouvait avoir dans l'établissement et sa bonne foi, le centre Z de la ville A a manqué à ses obligations tenant au respect des bonnes conditions du déroulement de sa formation professionnelle en tant que

personne handicapée, tel que garanti par l'article 8 de la Convention combiné avec son article 14 (garantissant le droit à la non-discrimination).

68. Le Défenseur des droits décide de rappeler que la charte régionale souscrite par le centre Z de la ville A prévoit que cet organisme doit prendre les mesures pédagogiques, techniques et administratives afin d'adapter les formations à un public handicapé en lien avec le prescripteur.

69. Le Défenseur décide de recommander à la direction du centre Z de la ville A :
 - d'indemniser le préjudice matériel et moral de Madame Y ;
 - de prévoir des aménagements raisonnables concrets et effectifs pour les personnes handicapées, ce qui implique une prise en charge selon un protocole individualisé (ex : échelonnement des formations dans le temps qui doivent être complètes dans leur durée totale) ;
 - d'en informer non seulement le prescripteur mais également le(s) financeur(s) afin que leur action puisse être coordonnée ;
 - de mettre en place des mesures concrètes afin que les personnes qui, pour des raisons de santé en lien avec leur handicap et sur prescription médicale, doivent observer des temps de repos puissent effectivement le faire ;
 - d'améliorer, dans la mesure du possible, les locaux situés à l'étage notamment en réparant le monte-charge dans les meilleurs délais et, en tout état de cause, pour la période intermédiaire d'informer, les futurs stagiaires de l'actuelle situation d'inaccessibilité des locaux en contradiction avec le référencement par la charte régionale de l'établissement et de prévoir les mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées de continuer de bénéficier des prestations offertes par le centre Z.

70. Le Défenseur des droits décide de recommander à POLE EMPLOI, l'AGEFIPH et l'ASP d'intégrer la question de l'aménagement du temps de formation des personnes handicapées de sorte à ce qu'ils ne les désavantagent pas concernant le financement de leurs formations. En effet, si la rémunération peut être proratisée en fonction du temps de présence, elle ne peut donc pas être moindre en temps cumulé.

Jacques TOUBON