

---

## Décision du Défenseur des droits n° 2017-175

---

### RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

**Décision relative à un refus d'avancement professionnel opposé à un fonctionnaire qui bénéficie d'aménagements de son poste de travail du fait de son handicap (Recommandations)**

**Domaine(s) de compétence de l'Institution :** Lutte contre les discriminations

**Thème(s) :**

Domaine de discrimination : Emploi public

Sous-domaine : Déroulement de carrière

Critère de discrimination : Handicap

**Synthèse :**

Le Défenseur des droits est saisi par un agent, maître ouvrier au sein d'un centre hospitalier affecté sur un poste d'agent d'accueil, qui estime que son avancement au grade de maître-ouvrier principal serait refusé car il bénéficie d'aménagements de son poste de travail. Son supérieur hiérarchique émet des avis défavorables à son avancement professionnel, invoquant le fait que des restrictions médicales l'empêcheraient d'accomplir toutes les missions dévolues à un agent d'accueil : « *l'agent est sur un poste aménagé, il ne remplit pas l'ensemble des missions du profil de poste* ».

L'aménagement du poste, dont les modalités sont définies par le médecin du travail, est un droit pour le travailleur handicapé. Le fait de reprocher à un travailleur handicapé de ne pas pouvoir exercer les mêmes fonctions qu'un travailleur valide, sans démontrer que la mise en place d'aménagements de poste présenterait un caractère déraisonnable, est constitutif d'une discrimination.

L'employeur public doit tenir compte, le cas échéant, du handicap de son agent, tant pour déterminer la nature des fonctions qui lui sont assignées que pour apprécier, au vu des missions ainsi définies par rapport à ses capacités, sa valeur professionnelle.

En l'espèce, malgré les bonnes notations du réclamant et son ancienneté dans le grade, supérieure à celle des autres agents promouvables, l'avancement professionnel lui est refusé. Le centre hospitalier n'établit pas davantage qu'il n'aurait pas les qualités professionnelles pour prétendre à un avancement de grade.

Le Défenseur des droits considère donc que le réclamant est victime de discrimination en raison de son handicap au sens de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 et de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 27 mai 2008.

En conséquence, le Défenseur des droits recommande au centre hospitalier de réexaminer la candidature du réclamant pour l'accès au grade supérieur lors de la prochaine campagne de promotion, de communiquer une copie de la présente décision aux représentants de l'administration et du personnel qui siègent à la commission administrative paritaire et, enfin, de veiller au respect du principe de non-discrimination par l'ensemble des agents exerçant des fonctions d'encadrement.

Paris, le 19 juin 2017

---

## Décision du Défenseur des droits n° 2017-175

---

### **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 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 ;

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 la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Saisi par M. X, maître ouvrier au sein du centre hospitalier de Y, qui estime que son avancement au grade de maître-ouvrier principal serait refusé car il bénéficie d'aménagements de son poste de travail du fait de son handicap ;

Décide, en vue de régler la situation exposée dans la note ci-jointe, de recommander à la directrice générale du centre hospitalier de Y :

- de réexaminer la candidature de M. X pour l'accès au grade supérieur lors de la prochaine campagne de promotion ;
- de communiquer une copie de la présente décision aux représentants de l'administration et du personnel qui siègent à la commission administrative paritaire ;

- de veiller au respect du principe de non-discrimination par l'ensemble des agents exerçant des fonctions d'encadrement.

Demande à être tenu informé des suites réservées à ses recommandations 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 relative au Défenseur des droits**

**RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCEDURE**

M. X a intégré le centre hospitalier de Y en 1980.

Il détient le grade de maître ouvrier depuis octobre 2004 et est affecté au sein de la direction des services techniques.

Jusqu'en 2010, il était chargé de la maintenance en plomberie-chauffage.

Il a été placé en congé de longue maladie du 8 février 2010 au 23 septembre 2012.

A sa reprise, le médecin du travail a considéré qu'il n'était plus apte à assurer ses fonctions de maintenance en plomberie et a préconisé son affectation sur un poste assis, sans port de charges lourdes (impossibilité de se mettre à genoux ou accroupi), sans gestes répétitifs des épaules avec élévation au-delà de 45°. Ces préconisations médicales sont réitérées de manière constante par le médecin du travail depuis 2012.

M. X est donc désormais affecté sur un poste d'agent d'accueil à l'entrée des hôpitaux A et B.

Son supérieur hiérarchique est M. Z, directeur des services techniques et du patrimoine.

Lors de l'évaluation professionnelle de 2013, la note de 22,75/25 lui est attribuée. En 2014, il obtient la note de 23,00/25. Son supérieur note alors : « *agent nouvellement arrivé, prend en compte les observations de son encadrement* ».

Il satisfait aux conditions fixées par le décret n° 91-45 du 14 janvier 1991 portant statut particulier des personnels ouvriers (...) de la fonction publique hospitalière, alors applicable<sup>1</sup>, pour accéder au grade de maître-ouvrier principal.

Toutefois, son supérieur hiérarchique, sollicité en 2015 et en 2016, émet un avis défavorable à son avancement professionnel, invoquant le fait que des restrictions médicales l'empêcheraient d'accomplir toutes les missions dévolues à un agent d'accueil.

Par suite, M. X n'est pas nommé au grade de maître-ouvrier principal.

C'est dans ce contexte qu'il a saisi le Défenseur des droits.

Dans le cadre de l'instruction de la réclamation de M. X, le centre hospitalier a présenté ses observations dans deux courriers, reçus les 21 septembre 2016 et 24 mars 2017.

**ANALYSE JURIDIQUE**

---

<sup>1</sup> A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le corps de la maîtrise ouvrière est régi par le décret n° 2016-1705 du 12 décembre 2016 portant statut particulier des personnels de la filière ouvrière et technique de la catégorie C de la fonction publique hospitalière. Les dispositions relatives aux concours et examens professionnels, mise en stage et titularisations, modalités d'avancement de grades, détachement et intégrations dans le corps, figurent désormais dans le décret n° 2016-636 du 19 mai 2016 modifié relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique hospitalière.

## *Le dispositif juridique*

La Directive 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, applicable à l'emploi public, prohibe toute forme de discrimination fondée, notamment, sur le handicap. Elle prévoit que l'interdiction de la discrimination concerne « *les conditions d'accès à l'emploi (...) y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement (...), y compris en matière de promotion (...)* ».

En droit interne, l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose qu' « *aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur handicap (...)* ». Ce principe s'applique, notamment, en matière de promotion. Le dernier alinéa de l'article 6 précise qu' « *est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus* ».

L'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations prohibe également toute forme de discrimination fondée sur le handicap.

Le principe de non-discrimination fondée sur le handicap comprend une obligation d'aménagement raisonnable du poste de travail du travailleur handicapé, définie par l'article 4 de la Directive du 27 novembre 2000 et par l'article 6 *sexies* de la loi du 13 juillet 1983.

Ce dernier 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. 5212-13 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* ».

Les aménagements de poste nécessaires au travailleur handicapé sont déterminés par le médecin du travail. L'article L.4624-3 du code du travail, applicable notamment aux établissements de santé conformément à l'article D.4626-1 du même code, dispose que : « *le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur* ».

L'aménagement du poste, dont les modalités sont définies par le médecin du travail, est un droit pour le travailleur handicapé.

Le fait de reprocher à un travailleur handicapé de ne pas pouvoir exercer les mêmes fonctions qu'un travailleur valide, sans démontrer que la mise en place d'aménagements de poste présenterait un caractère déraisonnable, est constitutif d'une discrimination.

Le Conseil d'Etat a été amené à se prononcer sur la question de savoir si la diminution significative du taux de prime modulable allouée à un magistrat était liée aux aménagements de fonctions mis en œuvre à la suite de la reconnaissance de son statut de travailleur handicapé et si, de ce fait, elle revêtait un caractère discriminatoire (arrêt du 11 juillet 2012, n° 347703). Selon le Conseil d'Etat, « *il appartient à l'administration, pour fixer le taux*

*individuel de prime d'un magistrat qui a la qualité de travailleur handicapé, de tenir compte de son handicap tant pour déterminer le volume et la nature des tâches qui lui sont assignées que pour apprécier, au vu des objectifs ainsi définis par rapport à ses capacités, la contribution au bon fonctionnement de l'institution judiciaire (...) ».*

Dans cette affaire, le grief soulevé par le requérant portait sur le fait de subir de façon défavorable les effets des mesures d'aménagements raisonnables nécessitées par son handicap et mises en place par le parquet. Le Conseil d'Etat apporte donc de ce point vue un éclairage important puisqu'il considère que pour fixer le taux individuel de prime, l'administration doit tenir compte du handicap du magistrat « (...) *pour apprécier, au vu des objectifs ainsi définis par rapport à ses capacités, la contribution au bon fonctionnement de l'institution judiciaire* ».

En application de ce raisonnement, l'employeur public doit tenir compte, le cas échéant, du handicap de son agent, tant pour déterminer la nature des fonctions qui lui sont assignées que pour apprécier, au vu des missions ainsi définies par rapport à ses capacités, sa valeur professionnelle.

Cette appréciation objective est nécessaire pour garantir le respect du principe de non-discrimination, notamment en matière d'avancement professionnel.

L'article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière précise que l'avancement de grade au choix se fonde sur « *l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents* », dès lors que l'agent satisfait aux conditions réglementaires pour accéder au grade supérieur.

S'agissant des modalités d'administration de la preuve applicables 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 des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* » (décision du 30 octobre 2009, n° 298348). Cette règle est également posée à l'article 4 de la loi du 27 mai 2008.

Conformément au principe d'aménagement de la charge de la preuve, il appartiendrait à l'employeur de démontrer qu'un refus d'avancement, opposé à un travailleur handicapé qui bénéficie d'aménagements raisonnables, est fondé sur des considérations objectives indépendantes de son handicap.

#### *Le refus d'avancement du réclamant*

M. X considère que le fait de bénéficier de restrictions médicales en raison de son handicap entraverait son avancement professionnel.

En effet, malgré ses bonnes notations en 2013 et 2014 et son ancienneté dans le grade, supérieure à celle des autres agents promouvables, l'avancement professionnel lui est refusé.

Afin de préparer le tableau d'avancement, le centre hospitalier sollicite l'avis du supérieur hiérarchique sur l'aptitude de l'agent à assurer les missions correspondantes au grade supérieur. Il s'agit d'une appréciation distincte de l'évaluation professionnelle.

Dans ce cadre, M. Z a émis des avis défavorables à l'avancement professionnel de M. X pour les années 2015 et 2016.

En 2015, l'avis défavorable était motivé de la manière suivante : « *L'agent est sur un poste aménagé, il ne remplit pas l'ensemble des missions du profil de poste* ».

En 2016, M. Z réitérait son avis défavorable, justifié ainsi : « *les capacités de M. X ne nous permettent pas de confier toutes les missions d'agent de sûreté en toute autonomie et sur toutes les tranches horaires* ». En effet, il résulte des restrictions médicales que M. X ne peut pas être seul au poste d'accueil sous peine de devoir exercer des missions qui sont pourtant contre-indiquées par le médecin de prévention. L'aménagement de poste du réclamant suppose qu'il soit affecté sur des tranches horaires où il n'est pas seul au poste d'accueil.

Il ressort explicitement de ces avis que M. Z s'attache au fait que le réclamant a des restrictions médicales pour considérer qu'il ne peut pas bénéficier d'un avancement professionnel. Aucun de ces avis ne comporte d'appréciations sur la manière dont M. X exercerait les missions qu'il est apte à assurer selon le médecin du travail.

M. X soutient d'ailleurs que M. Z lui aurait indiqué, oralement, qu'il n'émettrait un avis favorable à son avancement professionnel que lorsqu'il pourrait accomplir l'ensemble des missions qui sont dévolues à un agent d'accueil.

Une telle incitation pourrait conduire l'agent à se mettre en danger en renonçant au bénéfice des aménagements de poste auxquels il a droit.

M. Z ne serait pas le seul chef de service à émettre un avis défavorable à l'avancement des agents qui bénéficient d'aménagement de leur poste de travail.

C'est ce qui semble ressortir du procès-verbal de la commission administrative paritaire (CAP) du 11 mai 2016 : « *Les représentants du personnel souhaitent évoquer la situation de Mme C. M. D informe la commission qu'il a eu un entretien avec la cadre de Mme C et qu'elle ne peut pas donner d'avis favorable à cet agent du fait qu'elle n'effectue pas ses missions de brancardage dues à des restrictions médicales. Elle veut privilégier les agents qui effectuent toutes les missions sur les mêmes postes* ».

Au cours des dernières CAP, les représentants du personnel, constatant cette pratique déviante, ont tenté d'alerter la direction du centre hospitalier. Il se sont attachés à rappeler les enjeux du principe de non-discrimination : « *le responsable hiérarchique doit se baser sur des faits réels et non sur le handicap de l'agent pour émettre son avis* » (CAP du 13 mai 2015), « *les restrictions médicales ne doivent pas être discriminatoires pour les avancements de grade* » (CAP du 11 mai 2016). La présidente de la CAP confirmait elle-même que « *nous ne pouvons pas faire supporter à l'agent sa restriction médicale* » (CAP du 13 mai 2015). Ces rappels semblent avoir été vains.

En l'espèce, le centre hospitalier entend faire valoir que le refus de promotion de M. X serait fondé sur des considérations objectives. M. Z aurait constaté, de manière constante, des manquements professionnels de la part de M. X. Il aurait fait part à l'intéressé de ces reproches à l'occasion de l'évaluation professionnelle de l'année 2015 et lors d'un entretien en date du 4 avril 2016.

Or, M. X était en congé de maladie au moment de la campagne d'évaluation professionnelle de 2015 et il n'a pas eu d'entretien professionnel avec son supérieur. On constate d'ailleurs que la fiche d'évaluation établie par M. Z, transmise par le centre hospitalier dans le cadre de l'instruction, n'est pas signée par M. X.

M. X n'a donc pas eu connaissance de cette évaluation aux termes de laquelle M. Z signale qu'il « *doit être attentif à la tenue du poste* » et qu'il « *doit tenir informé son encadrement* ». Par suite, il n'a pas eu l'occasion de répondre aux reproches formulés de manière unilatérale par M. Z.

Il ressort de l'avis établi à l'issu de l'entretien du 4 avril 2016 pour l'avancement professionnel (précité) que M. Z reproche seulement à M. X un manque d'autonomie et son incapacité à exercer sur les différentes tranches horaires. Comme il l'a été dit précédemment, ces reproches sont en lien direct avec les restrictions médicales dont M. X fait l'objet et, par suite, ils apparaissent comme discriminatoires. Aucun reproche sur la manière dont M. X exerce les missions qu'il est apte à assurer ne lui a été fait.

Dès lors, le centre hospitalier n'établit pas que M. X n'aurait pas les qualités professionnelles pour prétendre à un avancement de grade.

Le Défenseur des droits considère donc que M. X est victime de discrimination au sens de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 et de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 27 mai 2008.

En conséquence, le Défenseur des droits recommande à la directrice générale du centre hospitalier de Y :

- de réexaminer la candidature de M. X pour l'accès au grade supérieur lors de la prochaine campagne de promotion ;
- de communiquer une copie de la présente décision aux représentants de l'administration et du personnel qui siègent à la commission administrative paritaire ;
- de veiller au respect du principe de non-discrimination par l'ensemble des agents exerçant des fonctions d'encadrement.

Jacques TOUBON