

Paris, le 26 juin 2017

Décision du Défenseur des droits n° 2017-147

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 loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu le décret n° 79-88 du 25 janvier 1979 fixant le statut particulier du corps des agents de constatation des douanes ;

Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;

Saisi par Mme X, agent de constatation des douanes au sein de la direction interrégionale Y, qui se dit victime d'un harcèlement discriminatoire en lien avec son état de santé de la part de sa hiérarchie ;

Décide, en vue de régler la situation exposée dans la note ci-jointe, de recommander à la directrice générale des douanes et droits indirects :

- d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre de la directrice interrégionale afin de sanctionner son comportement discriminatoire à l'égard de Mme X ;
- d'adresser une note interne à l'ensemble des services afin de prévenir les effets potentiellement discriminatoires de l'application de la réglementation en vigueur.

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

<p align="center">Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits</p>

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCEDURE

Mme X est titulaire du grade d'agent de constatation des douanes de 1^{ère} classe.

Aux termes du décret n° 79-88 du 25 janvier 1979 fixant le statut particulier du corps des agents de constatation des douanes, ces fonctionnaires sont affectés soit dans la branche du contrôle des opérations commerciales, soit dans la branche de la surveillance.

Les missions de la branche de la surveillance sont définies par l'article 3 du décret précité. Il s'agit de la surveillance du territoire douanier, du contrôle des personnes et des marchandises circulant sous titre de douane, de tous les travaux d'exécution spécialisée concernant l'application des droits et taxes et le contrôle de l'accomplissement des formalités, ainsi que de travaux techniques pour la mise en œuvre et l'entretien des moyens matériels utilisés par l'administration des douanes. Ces missions doivent pouvoir s'exercer de jour comme de nuit.

Depuis 2008, Mme X est affectée dans la branche surveillance, à la brigade des douanes de Z, au sein de la direction interrégionale des douanes et droits indirects Y.

Elle est atteinte de photophobie. C'est pourquoi, depuis le mois d'avril 2010, sur les préconisations du médecin de prévention, elle bénéficie d'un aménagement horaire afin d'exercer son service uniquement la nuit. Ces préconisations sont renouvelées tous les ans par le médecin de prévention.

En 2015, la directrice interrégionale, Mme W, remet en question la compatibilité de cet aménagement horaire avec l'aptitude de Mme X à exercer ses fonctions d'agent de constatation des douanes. Mme W va multiplier les demandes d'expertise médicale visant à vérifier l'aptitude de Mme X.

Le 2 septembre 2015, un médecin généraliste agréé, le Dr A, examine la réclamante et confirme son aptitude physique à l'exercice de ses fonctions, en service de nuit.

Le 10 novembre 2015, Mme X est examinée par un ophtalmologue agréé, le Dr B, qui confirme à nouveau son aptitude au poste en service de nuit.

Pourtant, le 10 mars 2016, Mme W saisit le comité médical départemental pour qu'il se prononce sur « *l'aptitude à exercer ses fonctions sans restriction dans la branche de la surveillance de jour comme de nuit* ».

Dans ce cadre, Mme X est reçue le 21 avril 2016 par le Dr C, expert médical, qui conclut à l'aptitude de l'intéressée à l'exercice de ses fonctions, sous réserve du respect de l'aménagement horaire dont elle bénéficie depuis six ans, à savoir travailler la nuit.

Réuni le 28 avril 2016, le comité médical départemental confirme que Mme X est « *apte sans restriction sur poste aménagé* ».

Le 9 mai 2016, Mme W demande au comité médical départemental de réexaminer la situation de Mme X, afin qu'il statue sur « *l'aptitude ou l'inaptitude de l'intéressée à exercer*

ses fonctions **sans restriction** au sein de la branche de la surveillance de jour comme de nuit ».

Le 26 mai 2016, le comité médical départemental revient alors sur son avis rendu un mois plus tôt et déclare Mme X inapte définitivement à ses fonctions de surveillance, suggérant un reclassement dans la branche des opérations commerciales du corps des agents de constatation des douanes.

Dès le 26 juin 2016, dans l'attente d'une mutation dans la branche des opérations commerciales, Mme X est affectée sur un poste administratif au secrétariat de la brigade de Z, qui ne peut s'exercer que de jour.

Le 5 juillet 2016, elle est victime d'un malaise qui nécessite l'intervention des pompiers, et une hospitalisation en urgence.

Suite à cet accident, qui est reconnu comme imputable au service en novembre 2016, Mme X est placée en congé de maladie jusqu'au 14 avril 2017.

Estimant que la situation de Mme X pourrait relever d'un harcèlement discriminatoire à raison de son état de santé, le Défenseur des droits a engagé, par un courrier du 26 juillet 2016, une instruction auprès de la direction générale des douanes et droits indirects (ci-après, DGDDI). Celle-ci a répondu par un courrier reçu le 26 décembre 2016.

La DGDDI indique que le comité médical supérieur, saisi par Mme X en août 2016, a rendu son avis le 12 octobre 2016, qui est favorable à la reconnaissance de son aptitude à ses fonctions en service de nuit. Sur ce fondement, la DGDDI aurait demandé à ses services de la direction interrégionale, à titre exceptionnel, de réaffecter Mme X dans la branche surveillance, sur un service actif de nuit, dès la fin de son congé de maladie, ce qui a été fait.

Dans son courrier, l'administration entend également justifier les agissements de la direction interrégionale par la volonté d'assurer la stricte application du décret n° 79-88 du 25 janvier 1979 fixant le statut particulier du corps des agents de constatation des douanes, qui ne permettrait pas de bénéficier d'un aménagement horaire.

Le 3 mars 2017, le Défenseur des droits a transmis une note récapitulative à la DGDDI l'invitant à présenter, le cas échéant, d'autres arguments permettant de renverser la présomption de discrimination soulevée par la réclamation de Mme X.

La DGDDI a répondu par un courrier reçu le 23 mars 2017. Elle fait valoir le caractère légitime de la réglementation qui exige une aptitude de jour comme de nuit des agents de constatation des douanes.

Or, les éléments issus de l'instruction pourraient contredire cette analyse.

Outre que l'application de cette réglementation pourrait revêtir un caractère discriminatoire en elle-même, le comportement de la direction interrégionale à l'égard de la réclamante, fondé sur cette réglementation, a pu confiner, en l'espèce, au harcèlement discriminatoire.

ANALYSE JURIDIQUE

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 état de santé (...)* ». Ce principe s'applique, notamment, en matière d'affectation.

L'article 1^{er} 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, applicable au secteur public, prévoit que : « *constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement (...) de son état de santé (...), une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable* ».

S'agissant des modalités d'administration de la preuve, un dispositif adapté de la charge de la preuve s'applique lorsque le moyen tiré de la violation du principe de non-discrimination est soulevé par le demandeur. Le Conseil d'Etat a ainsi considéré « *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* » (CE, Ass., 30 octobre 2009, Mme PERREUX, n° 298348). Ce principe est également posé à l'article 4 de la loi du 27 mai 2008 précitée.

Sur l'application discriminatoire de la réglementation en vigueur

L'article 2, 2°, alinéa 2, de la loi du 27 mai 2008 précise que le principe de non-discrimination « *ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs visés à l'alinéa précédent lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée* ».

Sur le fondement de ces dispositions, l'administration peut poser des exigences particulières en termes d'aptitude physique pour l'accès à certaines fonctions dès lors qu'elles sont dûment justifiées. Le cas échéant, la discrimination n'est alors pas caractérisée.

En l'espèce, l'article 4 du décret n° 79-88 du 25 janvier 1979 fixant le statut particulier du corps des agents de constatation des douanes prévoit que « *dans la branche de la surveillance, les fonctionnaires du corps des agents de constatation des douanes doivent posséder l'aptitude physique nécessaire pour exercer leurs fonctions en tous lieux, de jour et de nuit* ». Cette exigence est une condition de maintien dans les fonctions, mais elle est déjà une condition d'accès à ces fonctions (telle que définie par l'arrêté du 2 août 2010 relatif aux conditions d'aptitudes physiques particulières pour l'accès aux emplois de certains corps de fonctionnaires).

La situation de Mme X conduit à s'interroger sur le caractère potentiellement discriminatoire de l'exigence professionnelle qui, lue de manière très stricte, impose à l'agent d'être apte de jour comme de nuit sans pouvoir bénéficier d'aménagements de son poste de travail.

Il n'est pas contesté que la nature des fonctions exercées par les agents de constatation des douanes de la branche de la surveillance implique une aptitude physique particulière. Comme le souligne la DGDDI dans son courrier du 23 mars 2017, les défaillances physiques lors de l'exercice des fonctions sont susceptibles d'avoir des conséquences importantes non

seulement pour les agents de la brigade de surveillance eux-mêmes et pour les tiers, mais aussi pour le maintien de la sécurité.

En outre, l'exigence professionnelle qui impose à l'administration d'avoir du personnel apte le jour et la nuit, a pour objet d'assurer la continuité du service pendant 24 heures. Le moment où il est le plus difficile de mobiliser du personnel compétent est la nuit et cette préoccupation a guidé la formulation du décret du 25 janvier 1979 précité.

Dès lors, l'objectif qui consiste à maintenir le caractère opérationnel et le bon fonctionnement du service des douanes, de jour comme de nuit, peut être considéré comme légitime.

Il n'en demeure pas moins que pour se conformer aux dispositions de l'article 2, 2°, alinéa 2, de la loi du 27 mai 2008, l'exigence professionnelle appliquée doit être essentielle et déterminante et les moyens mobilisés à cette fin doivent être proportionnés. L'analyse doit permettre de vérifier si le fait de bénéficier d'un aménagement de poste consistant à ne pas pouvoir travailler le jour compromettrait la réalisation de l'objectif légitime précité.

Il ressort des éléments du dossier que, depuis que Mme X bénéficie d'un aménagement horaire, soit en 2010, ses compétences professionnelles n'ont jamais été mises en cause.

Les appréciations générales de ses supérieures hiérarchiques ont toujours été positives. En 2013, son supérieur indique : « *Mme X sait faire preuve de motivation et sait se montrer disponible au sein des équipes où elle travaille* ». En 2014, il note : « *Mme X s'implique avec dynamisme et efficacité dans la collecte et la transmission du renseignement. Ses qualités dans ce domaine sont réelles* ». En 2015, il précise : « *Mme X montre un caractère agréable envers les usagers et ses collègues. Elle est maintenant un agent expérimenté quant à l'exercice des missions de l'unité et peut valablement gagner en assurance et prendre des initiatives au sein des équipes* ».

Surtout, l'aménagement horaire ne semble pas nuire au bon fonctionnement du service.

Le chef de poste adjoint de la brigade de Z, M. D atteste ainsi : « *Le fonctionnement de la brigade de Z permet d'aménager un rythme de travail compatible avec l'état de santé de l'agent. En effet, l'unité doit tenir un poste de travail H24 toute l'année sans interruption. En tant que premier adjoint au chef d'unité, je suis responsable de l'établissement de la programmation des services sur l'année. L'aménagement de service de l'agent X ne nuit en rien au fonctionnement de l'unité. Les services de nuit au sein de l'unité sont une nécessité et les vacations de nuit sont les moins sollicitées de la part de l'ensemble du personnel. Du point de vue continuité de notre mission H24, cet aménagement ne peut être considéré comme une contrainte, bien au contraire* » (attestation établie le 1^{er} septembre 2015).

Dans une seconde attestation produite le 1^{er} octobre 2016, M. D précise que, même si les services opérationnels de Mme X sont concentrés sur les vacations de nuit, elle participe aux formations professionnelles obligatoires qui se déroulent la journée. M. D ajoute que : « *durant cette période, l'agent X a donné entière satisfaction : active, motivée et disponible. Aucun rapport de service ne mentionne de difficulté particulière et aucun reproche sur la manière de servir n'a été porté à la connaissance du commandement de l'unité* ».

De même, les agents des douanes de la brigade de Z ont établi une attestation confirmant que l'aménagement horaire dont bénéficie Mme X ne nuit pas à l'organisation du service : « *sans se prononcer sur la manière de servir de l'agent X, les agents des douanes de la*

brigade de Z B.S.I. peuvent néanmoins certifier, depuis son aménagement de poste en horaire de nuit (début 2010), n'avoir constaté aucun malaise de sa part. L'agent X reste disponible pour les contrôles en équipe et participe à toute action LCF et contrôle MADA durant toutes ses vacances. [...] Ces faits peuvent être corroborés par la multitude des rapports de service où figurait l'agent X dans lesquels aucune difficulté physique n'est mentionnée » (attestation datée du 8 juillet 2016).

Il ressort de ces attestations que le fait de ne pas être disponible pour effectuer les vacances de jour, pour une raison de santé, n'est pas contradictoire avec le fait de disposer des aptitudes physiques pour exercer les fonctions de nuit.

Le refus d'accorder un aménagement horaire, alors qu'il semble proportionné et qu'il ne remet pas en cause la réalisation de l'objectif légitime, apparaît comme discriminatoire. La détermination d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante ne doit pas conduire l'employeur à négliger les possibilités d'adaptation, dans la mesure où celle-ci reste proportionnée.

En l'espèce, le fait d'écarter la réclamante des fonctions de la branche de la surveillance apte uniquement la nuit serait d'ailleurs contre-productif pour l'administration elle-même. Celle-ci serait en effet définitivement privée de cet agent, compétent et opérationnel la nuit, alors que sa préoccupation est tout de même de disposer d'un tel personnel pendant cette période critique.

En cela, l'application stricte du critère de l'aptitude aux fonctions de jour ne semble pas justifiée au sens de l'article 2, 2°, alinéa 2, de la loi du 27 mai 2008. Le Défenseur des droits considère donc qu'elle revêt un caractère discriminatoire.

L'administration soutient que le fait d'imposer notamment cette exigence professionnelle serait contrebalancé par une rémunération spécifique et des avantages pour la retraite (bonification d'ancienneté et départ à la retraite à partir de 57 ans). Il n'en demeure pas moins qu'une discrimination constitue une violation d'un principe fondamental et qu'aucune mesure compensatoire d'ordre financier ne saurait justifier une telle atteinte.

De plus, en l'espèce, l'attachement de l'administration à appliquer strictement les dispositions réglementaires en vigueur aurait confiné au harcèlement discriminatoire.

Sur les faits de harcèlement discriminatoire

L'article 6 *quinquiès* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires définit le harcèlement moral comme : « *les 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 de faits émanant du supérieur hiérarchique, le Conseil d'Etat a précisé que : « *pour être qualifiés de harcèlement moral, de tels faits répétés doivent excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique* » (CE, 30 décembre 2011, n° 332366).

Dès lors que ces agissements seraient motivés par un critère de discrimination reconnu par la loi, ils seraient constitutifs d'une discrimination au sens de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 précitée.

D'ailleurs, 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 dispose que : « *La discrimination inclut : 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa [notamment, l'état de santé] et tout agissement à connotation sexuelle, 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 Conseil d'Etat a étendu au harcèlement moral le principe d'administration de la preuve applicable en matière de discrimination. Il a ainsi jugé « *qu'il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement ; qu'il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, 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).

En l'espèce, Mme X soutient qu'elle serait victime d'une pression de la part de l'administration et plus particulièrement de Mme W, depuis septembre 2015, pour l'amener à quitter la branche surveillance. L'administration ne tolérerait plus qu'elle bénéficie d'un aménagement de ses horaires de travail.

A cet égard, l'intersyndicale a fait une déclaration à l'occasion du CHSCT du 15 juin 2016 dans laquelle elle dénonce les refus de l'administration d'accorder des aménagements de poste aux agents : « *L'administration des douanes considère que, pour les agents de la surveillance, seul le raisonnement binaire « apte ou inapte » s'applique. Nous nous sommes élevés avec force (...) contre cette approche rigide et injuste. (...) les 150 agents de la surveillance des douanes seraient exclus du principe même de l'aménagement de poste, ceci est inacceptable et discriminatoire (...). Nous avons également dénoncé les pressions inadmissibles exercées sur certains collègues. Dans un cas, il a été demandé à un agent de renoncer à faire un recours contre la décision d'inaptitude en échange d'une affectation en opérations commerciales à la résidence* ».

Cette déclaration de l'intersyndicale tend à confirmer les allégations de la réclamante, qui se dit forcée à renoncer soit à l'aménagement de ses horaires de travail, soit à ses fonctions au sein de la branche surveillance.

Cet élément démontrerait le caractère discriminatoire des agissements dont Mme X se dit victime.

La mise en cause insistante de l'aptitude physique de Mme X pourrait participer d'un harcèlement discriminatoire.

L'article 16 du décret n° 79-88 du 25 janvier 1979 fixant le statut particulier du corps des agents de constatation des douanes prévoit que « *les fonctionnaires du corps des agents de constatation des douanes affectés dans la branche de la surveillance peuvent, à tout moment, être soumis, à l'initiative de l'administration, à un examen médical par un médecin assermenté en vue d'établir si leur état de santé est compatible avec l'exercice des fonctions de surveillance* ».

Dans ce cadre, Mme X a rencontré le médecin de prévention une fois par an, de 2010 à 2015, lequel a toujours reconnu son aptitude aux fonctions de la branche surveillance sur des horaires de nuit.

Les avis successifs rendus par les experts médicaux désignés par l'administration, le 21 avril 2015, le 2 septembre 2015, le 10 novembre 2015, puis le 21 avril 2016, ont confirmé l'aptitude de Mme X à ses fonctions, considérant que son aménagement de poste ne compromettait pas l'exercice de ses fonctions. Le comité médical départemental réuni le 28 avril 2016 a conclu dans le même sens.

Or, malgré les cinq avis médicaux reconnaissant l'aptitude de Mme X à son poste, avec un aménagement des horaires, rendus entre avril 2015 et avril 2016, Mme W n'a eu de cesse de contester ces conclusions.

Cette persistance à vouloir obtenir un avis favorable à la reconnaissance de l'inaptitude de la réclamante (qu'elle obtient finalement le 26 mai 2016), en multipliant les demandes d'expertise médicale, se serait révélée oppressante pour la réclamante.

Compte-tenu du fait que Mme X accomplissait ses missions de manière très satisfaisante la nuit, la remise en question permanente de son aptitude aux fonctions semble aller au-delà de la possibilité accordée à l'administration par le décret du 25 janvier 1979 précité de faire vérifier l'aptitude de l'agent.

En cela, les agissements de Mme W auraient excédé les limites de l'exercice normal de son pouvoir hiérarchique, ce qui tend à leur reconnaître la qualification de harcèlement discriminatoire.

Par ailleurs, on ne peut manquer de souligner la promptitude avec laquelle l'administration a tiré les conséquences de l'avis du comité médical du 26 mai 2016, au risque de dégrader les conditions de travail de Mme X.

La rapidité du changement d'affectation n'aurait pas permis de mesurer les besoins réels du secrétariat de la brigade de Z. Or, il semble que ce service ne nécessitait aucun renfort en personnel. En effet, Mme X rapporte qu'aucune mission ne lui aurait été confiée, ce qui n'est pas contesté par la DGDDI.

Ainsi forcée à l'inactivité, évincée de la vie active du service et isolée, le changement d'affectation de la réclamante peut constituer une atteinte à sa dignité.

Au surplus, cette rapidité a conduit l'administration à négliger l'aménagement du nouveau poste de Mme X.

Aux termes de l'article 26 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, « *le médecin de prévention est habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents* ».

Cette disposition participe à la réalisation de l'obligation qui pèse sur l'employeur public de garantir la sécurité et la santé de ses agents. En effet, l'article 23 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose que : « *des conditions*

d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail ».

En l'espèce, le médecin de prévention, saisi par l'administration à l'occasion du changement d'affectation, a émis des préconisations portant sur l'aménagement du lieu d'affectation et les conditions d'exercice des fonctions de Mme X¹.

Or, au moment de sa prise de fonctions, la réclamante indique que le local n'était pas adapté conformément aux préconisations du médecin de prévention, ce que le DGDDI ne conteste pas.

Mme X a d'ailleurs fait part de cette difficulté dans un mail du 29 juin 2016 adressé à son supérieur hiérarchique, M. G : *« Je ne comprends pas pourquoi, depuis lundi, je suis obligée de tenir un poste avec des horaires uniquement de jour, dans un bureau qui ne répond pas intégralement aux préconisations précises (...) du Dr F. Nous avons constaté tous les deux lundis que le bureau, conventionnel, n'était pas aménagé ».*

Il convient de rappeler que, jusqu'au 6 juin 2016, Mme X était affectée sur un poste en horaires de nuit, qui était parfaitement adapté à son état de santé.

Son changement d'affectation, qui a pour conséquence la perte de toute attribution ainsi que l'inadaptation du poste à son état de santé, constitue donc une véritable régression de ses conditions de travail.

D'ailleurs, le 5 juillet 2016, soit 8 jours après son affectation au secrétariat de la brigade, Mme X a été victime d'un malaise qui a justifié son placement en congé de maladie.

L'expertise médicale sollicitée par l'administration, organisée le 24 août 2016, a mis en évidence le lien avec les conditions de travail. Après avoir notamment constaté que le poste n'était pas adapté à la « photosensibilité » de Mme X, le médecin agréé conclut : *« Le malaise du 5 juillet est en lien direct avec le service et donc imputable au service. Les lésions constatées sont en lien direct et certain avec l'accident initial. Une réexposition à ces conditions de travail inquiète Mme X. Il est trop tôt pour parler de stress post-traumatique. L'arrêt de travail est justifié et en lien direct et certain avec l'accident ».*

Par suite, l'administration a accepté de reconnaître l'imputabilité au service de cet accident.

L'avis du médecin agréé tend à confirmer que les agissements de l'administration à l'encontre de Mme X, à savoir la remise en cause de son aptitude à ses fonctions, puis le changement d'affectation précipité, ont eu pour objet de remettre en cause la légitimité de l'aménagement et pour effet d'altérer son état de santé.

Selon le Défenseur des droits, ces éléments participent à la caractérisation du harcèlement discriminatoire car, en voulant faire une application stricte de la réglementation en vigueur,

¹ Selon le certificat médical du 8 juin 2016 établi par le Dr F :

« - choix d'un local avec prises de jours en façade orientées N/NE plutôt avec S/SO ;

- réglage du flux lumineux naturel : stores intérieurs à lamelles horizontales orientables, stores ou volets extérieurs ;

- réglage du flux lumineux artificiel : éclairage général réglable (variateur), éclairage d'appoint à disposition ;

- maintenir une hygrométrie suffisante et adaptée : en cas de climatisation veiller à une maintenance régulière et efficace. Eliminer les « courants d'air » (pas de poste sous les bouches de ventilation) ;

- contre-indication au travail sur écran prolongé, et en cas de travail sur écran ponctuel ou limité : réglage de la luminosité et des contrastes adaptés, pauses régulières, installation ergonomique au poste. »

l'administration a remis en cause l'affectation sur un poste aménagé qui convenait à Mme X, ce qui a, par suite, compromis son état de santé.

La rédaction actuelle du décret du 25 janvier 1979 peut donner lieu à une application stricte qui emporte des effets discriminatoires, comme l'illustre la présente réclamation. Il convient donc de prévenir de tels effets.

Au-delà de cet aspect réglementaire, il apparaît que le comportement de la directrice interrégionale des douanes et droits indirects de Y est constitutif d'une discrimination.

A cet égard, l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose qu'« *est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus* » (à savoir une discrimination dans le cadre de l'exercice des fonctions de l'agent).

Conformément à l'article 29 de la loi organique du 29 mars 2011, « *le Défenseur des droits peut saisir l'autorité investie du pouvoir d'engager les poursuites disciplinaires des faits dont il a connaissance et qui lui paraissent de nature à justifier une sanction. Cette autorité informe le Défenseur des droits des suites réservées à sa saisine et, si elle n'a pas engagé de procédure disciplinaire, des motifs de sa décision* ».

C'est ainsi que le Défenseur des droits recommande à la directrice générale des douanes et droits indirects :

- d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre de la directrice interrégionale afin de sanctionner son comportement discriminatoire à l'égard de Mme X ;
- d'adresser une note interne à l'ensemble des services afin de prévenir les effets potentiellement discriminatoires de l'application de la réglementation en vigueur.

Jacques TOUBON