

Paris, le 12 février 2018

Décision du Défenseur des droits n°2018-017

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 internationale relative aux droits des personnes handicapées ;

Vu la directive n°2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

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

Vu la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;

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

Vu 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 ;

Vu le décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Saisi par Monsieur X d'une réclamation portant sur l'absence de mise en place de mesures appropriées, par le rectorat de l'académie de Y, lui permettant d'exercer ses fonctions sur un poste adapté à son handicap,

Décide de recommander au rectorat de l'académie de Y, de mettre en place une procédure visant à faire intervenir le médecin de prévention dès l'examen de l'aptitude des agents contractuels recrutés au titre du décret n°95-979 du 25 août 2015.

Il demande à être tenu informé des mesures prises conformément à sa recommandation dans un délai de trois mois à compter de sa notification.

Le Défenseur des droits adresse copie de la présente décision au Ministre de l'Education nationale.

Jacques TOUBON

Recommandation au titre de l'article 25 de la loi organique n 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits

Le Défenseur des droits a été saisi par M. X, travailleur handicapé, d'une réclamation portant sur l'absence de poste aménagé durant les cinq années où il a exercé en tant que professeur contractuel au sein du rectorat de l'académie de Y. Le réclamant allègue une discrimination fondée sur son handicap.

Le rectorat de l'académie de Y a été invité par le Défenseur des droits, par courrier daté du 3 mars 2017, à présenter des explications sur la réclamation de M. X et, notamment à justifier que les postes proposés au réclamant ont été aménagés conformément aux recommandations médicales ou, le cas échéant, à expliquer en quoi les aménagements demandés ont représenté une charge disproportionnée.

Le Défenseur des droits a également demandé au rectorat de préciser les modalités d'intervention du médecin de prévention mises en place dans le cadre de l'affectation des agents contractuels recrutés au titre du décret du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Au regard des éléments du dossier et des explications apportées par le rectorat de l'académie de Y dans son courrier du 22 mars 2017, le Défenseur des droits a estimé que la présomption de discrimination ne pouvait être écartée. Ainsi, dans le cadre de l'aménagement de la charge de la preuve, le Défenseur des droits a demandé au rectorat de l'académie de Y, par courrier en date du 6 octobre 2017, de lui présenter une argumentation de nature à démontrer que toutes les mesures appropriées avaient été recherchées pour permettre à M. X d'exercer son emploi, compte tenu de l'obligation d'aménagement raisonnable qui pèse sur l'employeur public.

Par ailleurs, il a été demandé au rectorat de l'académie de Y de préciser la procédure prévue pour l'affectation des agents handicapés recrutés au titre du décret du 25 août 1995 précité et notamment d'indiquer si l'intervention du médecin de prévention est prévue avant l'affectation de l'agent pour permettre de mettre en place, s'il y a lieu, les aménagements du poste de l'intéressé.

Le rectorat de l'académie de Y a transmis ses observations au Défenseur des droits, par lettre datée du 23 octobre 2017.

FAITS ET PROCEDURE

M. X a été recruté, le 1er septembre 2012, en qualité d'enseignant contractuel, au titre du décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés, dans la discipline « économie option mercatique ».

M. X a été affecté dans un lycée général et technologique situé à Y, le lycée Z, pour une quotité horaire correspondant à un temps complet. Au moment des vacances de la Toussaint, son médecin a jugé son état de fatigue inquiétant et a préconisé son passage à mi-temps. L'intéressé a donc demandé au médecin de prévention de le recevoir afin de lui expliquer les difficultés rencontrées dans l'exercice de ses fonctions compte tenu de la nature de son handicap, à savoir une surdité particulièrement gênante dans des ambiances sonores, telles les salles de classe.

Le réclamant indique que les incidences négatives sur son état de santé ont bien été relevées par le médecin de prévention dans un courriel adressé au rectorat de l'académie de Y, le 5 octobre 2012. Aussi, même si le rectorat a fait droit à sa demande d'allègement de temps de service, par un arrêté en date du 27 novembre 2012, le réclamant estime que son état de santé s'est dégradé du fait de l'aménagement tardif de son poste de travail, après la prise de fonctions.

Puis, M. X explique que son contrat a été renouvelé jusqu'en 2016 dans six établissements différents sans que son handicap n'ait jamais été pris en compte pour adapter son poste de travail. Ainsi par trois fois, en janvier et octobre 2014, puis en février 2016, le médecin de prévention a sollicité un aménagement de sa salle de classe avec une isolation phonique, en vain, selon l'intéressé.

M. X fait valoir qu'en raison du défaut d'aménagement de son poste, il n'a pas pu être placé en position de faire classe, conduisant à une non évaluation de son stage par le jury académique en 2014, puis en 2015, ce qui l'a empêché d'être titularisé. De plus, le réclamant précise qu'il n'a reçu aucun traitement durant toute l'année 2015 alors que le rectorat était à la recherche d'un poste adapté et que l'absence de service fait ne lui était pas imputable.

S'agissant de sa dernière affectation au lycée W à Y en septembre 2016, M. X soutient qu'il n'a pas pu s'assurer de la réalisation des travaux d'isolation phonique en raison du refus du proviseur de lui montrer sa classe lors de sa visite le 28 novembre 2016. Il produit un courrier daté du 28 novembre 2016 dans lequel il explique au rectorat le refus du proviseur : *« Rencontrés ce jour, le proviseur de cet établissement, la proviseure adjointe et le chef de travaux n'ont pas souhaité que je visite la salle de cours prétendument aménagée, ni me remettre l'emploi du temps et la liste des élèves (...) que j'avais demandé il y a plus de deux mois par courriel, puis par courrier, sans recevoir aucune réponse. Les autres professeurs stagiaires économie-gestion ont pris leurs fonctions à la rentrée scolaire du 1er septembre. Je suis à nouveau discriminé de façon néfaste par une proposition de poste tardive en cours d'année scolaire. Et compte tenu de l'accueil de ce jour il apparaît que je ne suis ni attendu ni bienvenu dans cet établissement lycée W »*.

C'est dans ce contexte que le réclamant a estimé qu'il ne pouvait pas rejoindre son poste au lycée W et qu'il conteste devant le tribunal administratif de Y le bien-fondé de sa radiation pour abandon de poste qui a été prononcée par arrêté du rectorat de l'académie de Y, le 27 février 2017. M. X a également introduit devant la même juridiction, un recours de plein contentieux visant à obtenir réparation des différents préjudices subis du fait de l'absence d'aménagement de son poste depuis 2012.

M. X demande au Défenseur des droits de reconnaître qu'il a fait l'objet d'une discrimination fondée sur le handicap en raison de l'absence de mesures d'aménagement des postes qui lui ont été proposés.

ANALYSE JURIDIQUE

L'analyse juridique repose ici sur un principe essentiel, à savoir le principe de non-discrimination fondé sur le handicap et son corollaire, l'obligation d'aménagement raisonnable garanti, notamment, par la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées.

S'agissant des modalités d'administration de la preuve, lorsque le moyen d'illégalité invoqué repose sur le caractère discriminatoire d'une décision, le Conseil d'Etat souligne de façon constante depuis 2009 qu'*« il appartient au juge administratif, dans la conduite de la procédure inquisitoire, de demander aux parties de lui fournir tous les éléments d'appréciation de nature à établir sa conviction ; que cette responsabilité doit, dès lors qu'il est soutenu qu'une mesure a pu être empreinte de discrimination, s'exercer en tenant compte des difficultés propres à l'administration de la preuve en ce domaine et des exigences qui s'attachent aux principes à valeur constitutionnelle des droits de la défense et de l'égalité de traitement des personnes ; 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 ; que la conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si la décision contestée devant lui a été ou non prise pour des motifs entachés de discrimination, se détermine au vu de ces échanges contradictoires ;*

qu'en cas de doute, il lui appartient de compléter ces échanges en ordonnant toute mesure d'instruction utile » (CE Ass, 30 octobre 2009, Mme PERREUX, n°298348).

Ainsi dès lors qu'une personne victime de discrimination a présenté des faits susceptibles d'en présumer l'existence, « *il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* » (article 4 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations).

➤ *Le cadre juridique*

Le principe de non-discrimination fondée sur le handicap et l'obligation d'aménagement raisonnable sont garantis par le droit international, le droit européen et le droit interne.

Aux termes de l'article 2 de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH), on entend par discrimination fondée sur le handicap « *toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres. La discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable* ».

Le principe de non-discrimination est également prohibé par 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.

En droit interne, le principe de non-discrimination est posé par l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui précise qu' « *aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...), de leur handicap (...)* ».

Le principe de non-discrimination oblige également l'employeur à prendre toutes les mesures appropriées pour permettre à un agent handicapé d'exercer son emploi dans des conditions équivalentes à celle d'un agent valide.

Dès lors que l'agent bénéficie du statut de travailleur handicapé, son employeur est, en effet, tenu à une obligation d'aménagement raisonnable prévue par l'article 5 de la directive n°2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Cette obligation est également prévue par l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983, complété par la loi du 7 octobre 2016 : « *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. Ces mesures incluent notamment l'aménagement de tous les outils numériques concourant à l'accomplissement de la mission des agents, notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles.* ».

Les mesures appropriées, ne sont pas limitativement définies par les textes et dépassent l'aménagement ergonomique du poste de travail. Elles peuvent concerner l'aménagement des locaux ou encore celui des horaires de travail. Selon le considérant 20 de la directive n°2000/78 précitée, les mesures appropriées s'entendent « *de mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un aménagement des locaux, ou à une adaptation des équipements (...)* ».

La CJUE confirme que la liste des mesures appropriées, visée au considérant 20, n'est pas exhaustive (CJUE, 11 avril 2013, Affaires C-335/11 et C337/11).

La recherche de mesures appropriées suppose donc une appréciation concrète de chaque situation, en vue de trouver les solutions les plus adaptées à la personne handicapée.

Au-delà du refus explicite, l'inertie de l'employeur qui peut se traduire par l'absence de recherche sérieuse d'un poste adapté à la situation de handicap de l'agent ou par un défaut de diligences à prendre les mesures préconisées par les autorités médicales, constitue également un comportement discriminatoire dès lors qu'il ne justifie pas d'une charge disproportionnée.

Pour apprécier le caractère disproportionné ou non des charges qui pèsent sur un employeur, la directive du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail précise dans son considérant n° 21 qu' « *il convient de tenir compte notamment des coûts financiers et autres qu'elles impliquent, de la taille et des ressources financières de l'organisation ou de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide* ».

C'est pourquoi, dans l'hypothèse où les aménagements demandés par le médecin de prévention n'ont pas été mis en place par l'employeur, celui-ci doit justifier par des éléments concrets et matériellement vérifiables, le caractère disproportionné des mesures d'aménagement du poste de l'agent en situation de handicap, sachant que le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) peut être sollicité pour des financements.

En l'absence de telles mesures et sous réserve que celles-ci n'aient pas été considérées comme des charges disproportionnées, le juge administratif dispose d'un cadre juridique qui lui permet de sanctionner l'employeur pour discrimination, étant entendu que l'élément intentionnel n'a pas à être recherché pour retenir la responsabilité de l'administration¹.

➤ *Sur le respect de l'obligation d'aménagement raisonnable par le rectorat de l'académie de Y*

En l'espèce, M. X bénéficie du statut de travailleur handicapé depuis une décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) en date du 29 juin 2007, statut en vertu duquel son employeur a l'obligation de mettre en place dès lors qu'il en a besoin, sauf charges disproportionnées dûment justifiées, les mesures appropriées pour lui permettre d'exercer son emploi d'enseignant dès son affectation.

Il s'agit donc de s'assurer que le rectorat de Y, soumis au respect de l'ensemble des dispositions précitées, a tenu compte de la situation de handicap de M. X et qu'il a pris toutes les mesures appropriées pour lui permettre d'exercer ses fonctions sur un poste adapté dès son affectation.

Dans le cadre de la procédure contradictoire, le rectorat de l'académie de Y a présenté ses observations, le 23 octobre 2017.

¹ TA de Melun, 2 avril 2015, n°1302956 et décision du Défenseur des droits n°2013-961 du 19 décembre 2013, portant observations devant le TA de Melun.

Sur la compatibilité des postes proposés à M. X à compter de septembre 2012 jusqu'à septembre 2014 au regard de sa situation de handicap

M. X a été examiné le 2 juillet 2012 par le médecin agréé qui a considéré que son handicap était compatible avec l'exercice des fonctions d'enseignant. Il a été affecté au lycée A situé à Y, à compter du 1^{er} septembre 2012. A ce stade, aucun examen par le médecin de prévention n'a été envisagé.

M. X a sollicité un rendez-vous auprès du médecin de prévention qui l'a reçu le 2 octobre 2012. Le 5 octobre 2012, le médecin de prévention a souligné auprès du correspondant handicap du rectorat la nécessité de trouver des solutions aux motifs que l'intéressé « *s'est retrouvé dans l'impossibilité de pouvoir assurer le service qui lui a été demandé, en particulier de pouvoir assurer trois niveaux d'enseignement au point que cela a engendré des problèmes de santé (...)* ».

S'appuyant sur cet avis ainsi que sur celui de son médecin traitant préconisant une réduction de sa quotité de travail, l'intéressé a obtenu du rectorat une réduction de son temps de travail, par arrêté en date du 27 novembre 2012.

Pour le Défenseur des droits, le rectorat de l'académie de Y a mis en place les aménagements demandés par les autorités médicales pour l'année scolaire 2012-2013.

Pour sa deuxième année de stage, le réclamant a été affecté au lycée B à Y, à compter du 1^{er} septembre 2013.

A la suite d'un conflit avec un élève, le rectorat a décidé d'affecter M. X au lycée W, le 20 février 2014. Il apparaît que préalablement à son affectation, l'intéressé a rencontré l'équipe de direction de l'établissement et sollicité un aménagement de sa classe selon un plan portant sur des positionnements de table, bureaux et ordinateurs.

Un courriel du proviseur de cet établissement, daté du 20 mars 2014, indique au rectorat que les recommandations prévues par le médecin de prévention le 31 janvier 2014 ont bien été suivies, notamment l'aménagement de la salle de classe et la recommandation portant sur les groupes réduits d'élèves.

Pour mémoire, les recommandations du médecin de prévention en date du 31 janvier 2014 portaient sur :

- « *une organisation du travail en termes de tâches et de configuration de la salle (une proposition d'organisation des bureaux a été étudié l'an dernier qui semblait pertinente et qui serait à revoir)*
- *privilégier les classes peu nombreuses (environ 20 à 25 élèves ou disciplinés (tenant compte de l'âge et des motivations) ;*
- *salle dont l'isolation phonique est bonne ;*
- *si besoin une étude de poste pourra être menée par mes soins ou par le SAMETH² ».*

Cependant, le réclamant n'a jamais pris son poste au lycée W puisqu'il a été placé en congé maladie ordinaire du 19 février au 8 juillet 2014.

Ces absences ayant entraîné une prolongation de son stage, M. X a été affecté dans un nouvel établissement à compter de septembre 2014. Toutefois, il n'y a jamais enseigné en raison de son placement en congé maladie à compter du 29 septembre 2014 au 16 juin 2015.

Par suite, le Défenseur des droits relève que M. X ne peut soutenir que les postes sur lesquels il a été affecté jusqu'à la rentrée scolaire 2015-2016 étaient incompatibles avec son handicap.

² Service d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Sur la compatibilité des postes proposés à M. X à compter de septembre 2015 jusqu'en septembre 2016 au regard de sa situation de handicap

Du fait de la non évaluation de sa période de stage au titre de l'année 2014, M. X s'est vu proposer une nouvelle affectation pour l'année scolaire 2015-2016, au lycée professionnel C.

Toutefois, M. X n'a pas exercé au lycée C et le rectorat dans sa réponse au Défenseur des droits, le 22 mars 2017, a indiqué : « (...) il a été recherché une autre affectation sur un lycée de l'agglomération qui pourrait permettre de répondre aux préconisations médicales ». Aucun élément ne permet de comprendre la situation dans laquelle le réclamant a été placé jusqu'à sa nouvelle affectation, le 11 février 2016, au lycée W.

Le 24 février 2016, M. X a été reçu par le médecin de prévention pour une visite de reprise. Trois mesures ont alors été préconisées pour adapter le poste de l'intéressé :

- emploi du temps sur trois jours au maximum, en privilégiant les classes peu nombreuses ;
- aménagement de la salle : isolation phonique ;
- bureau du professeur positionné face aux élèves légèrement décalé à droite.

Le 4 mars 2016, le réclamant a indiqué au rectorat que sa nouvelle affectation au lycée général et technologique W n'était pas compatible avec son handicap puisque le poste qui lui était proposé n'était pas aménagé conformément aux préconisations du médecin de prévention.

Il résulte des pièces du dossier que le poste proposé par le rectorat n'était effectivement pas adapté. Ainsi, l'emploi du temps a été fixé sur quatre jours au lieu de trois jours au maximum, prévu par le médecin.

Surtout, s'agissant de l'isolation phonique, le rectorat a indiqué au réclamant son refus de procéder à cet aménagement aux motifs qu'« il n'est pas envisageable que le rectorat intervienne pour isoler phoniquement votre salle de classe. En effet, il s'agit là de travaux sur le bâti qui relèvent d'un éventuel engagement de la collectivité propriétaire » sans, pour autant, intervenir auprès de la collectivité territoriale pour lui demander d'engager les travaux. Par ailleurs, dès le 29 avril 2016, M. X a expliqué au rectorat que l'isolation ne nécessitait pas de travaux sur le bâti et que l'installation de panneaux mobiliers absorbants pouvaient être suffisants. En vain, puisqu'aucune réponse n'a été apportée au réclamant.

Ce n'est que le 10 juin 2016 que le rectorat a finalement demandé au médecin de prévention de lui préciser la nature des aménagements phoniques recommandés le 24 février 2016. Ainsi donc, plusieurs mois se sont écoulés avant que le rectorat interroge le médecin de prévention sur la faisabilité de cette mesure. Par conséquent, l'étude acoustique, préalable aux travaux d'isolation, préconisée par le médecin le 15 juin 2016 aurait pu être engagée avant septembre 2016.

Par suite, M. X n'a pas été en mesure de débiter son nouveau stage au mois de septembre 2016 alors que rien ne s'opposait à ce que les mesures recommandées par le médecin de prévention soient mises en œuvre avant cette date ainsi que le montre l'analyse qui précède.

Ce n'est que le 9 novembre 2016 que le rectorat de l'académie de Y a informé M. X que les travaux étaient achevés et qu'il pouvait être mis en situation de classe à compter du 21 novembre 2016 « afin de poursuivre son stage en qualité de professeur certifié d'économie-gestion ».

Au regard des éléments recueillis au cours de l'enquête, le Défenseur des droits estime que le rectorat a pris les mesures nécessaires pour adapter le poste de l'intéressé aux recommandations médicales mais qu'il a néanmoins manqué de diligence concernant l'aménagement phonique de la classe

puisque plusieurs mois se sont écoulés avant la décision d'engager des travaux, retardant ainsi de trois mois le stage de l'intéressé après la rentrée scolaire.

Au-delà de la situation de M. X, l'analyse du dossier a permis de révéler que le rectorat de l'académie de Y n'a pas mis en place de procédure permettant l'intervention du médecin de prévention dès la reconnaissance de la compatibilité du handicap avec l'emploi postulé par le médecin agréé. Le fait que le handicap soit considéré comme compatible ne signifie pas qu'il n'y ait pas besoin d'aménagement au regard du poste occupé. Or, conformément aux articles 15, 24 et 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 l'autorité habilitée à proposer des aménagements de poste de travail et à conseiller l'administration sur l'adaptation des postes.

Le Conseil d'Etat a jugé que les dispositions législatives [articles 5 et 6 sexies de la loi n°83-634] imposent à l'autorité administrative de prendre les mesures appropriées, au cas par cas, pour permettre l'accès de chaque personne handicapée à l'emploi auquel elle postule sous réserve, d'une part, que ce handicap n'ait pas été déclaré incompatible avec l'emploi en cause et, d'autre part, que lesdites mesures ne constituent pas une charge disproportionnée pour le service (CE, 14 novembre 2008, n°311312).

De ce fait, il incombe au rectorat de l'académie de Y de prendre toutes les mesures pour favoriser l'intégration professionnelle des agents recrutés au titre du décret n°95-979 du 25 août 1995.

Compte tenu de la spécificité de la procédure de recrutement des enseignants contractuels en situation de handicap, de la durée du contrat de recrutement qui s'inscrit sur une année scolaire, le Défenseur des droits estime que l'administration doit, en effet, prévoir une procédure qui permette aux agents contractuels en situation de handicap d'être examinés par le médecin de prévention avant leur affectation ou dans un délai raisonnable après celle-ci.

En effet, il peut s'avérer que des mesures d'aménagement du poste nécessitent, pour être effectives, d'être mises en œuvre dès la rentrée scolaire. Il en est ainsi notamment des recommandations portant sur l'organisation du temps de travail de l'enseignant, son affectation dans des classes à effectifs réduits car elles obligent les directions à prendre en compte ces contraintes dans l'organisation générale de leur établissement avant la rentrée scolaire. C'est aussi le cas, a fortiori, concernant des recommandations portant sur l'aménagement des locaux ou sur l'achat de matériel adapté qui peuvent requérir des interventions extérieures comme le SAMETH ou des démarches auprès du FIPHFP pour leur financement. Il semble donc important d'anticiper au plus tôt les mesures appropriées afin de permettre à l'agent contractuel d'exercer son stage sur un poste adapté à la nature de son handicap.

Aussi, l'absence de procédure spécifique visant à organiser l'intervention du médecin de prévention, dès l'examen de l'aptitude des enseignants contractuels recrutés sur le fondement du décret du 25 août 1995 précité, a pour effet de les désavantager par rapport aux enseignants stagiaires qui ne sont pas en situation de handicap, dès lors qu'ils n'ont pas été en mesure d'accomplir leur stage probatoire sur un poste aménagé.

Une telle situation est constitutive d'une discrimination indirecte au sens de l'article 1er de la loi du 27 mai 2008 qui précise que « *constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés* ».

C'est pourquoi, conformément à l'article 25 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits recommande au rectorat de l'académie de Y de mettre en place une procédure visant à faire intervenir le médecin de prévention dès l'examen de l'aptitude des agents contractuels recrutés au titre du décret n°95-979 du 25 août 1995.

Cette décision sera transmise au Ministre de l'Education nationale.

Jacques TOUBON