

Paris, le 10 octobre 2019

Décision du Défenseur des droits n°2019-254

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 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° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

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°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ;

Vu le décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires ;

Vu le décret n°2001-586 du 5 juillet 2001 portant statut particulier des corps des techniciens de l'environnement ;

Vu l'arrêté du 20 juin 2002 fixant le contenu et les modalités de la formation initiale des techniciens de l'environnement en application de l'article 8 du décret n°2001-586 du 5 juillet 2001 ;

Saisi par Monsieur X, qui se plaint d'avoir fait l'objet de harcèlement discriminatoire fondé sur son handicap lorsqu'il exerçait ses fonctions au sein d'un établissement public,

Décide, en vue de régler la situation exposée ci-après, de recommander à l'établissement public :

- d'accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle à M. X et de procéder à la réparation du préjudice résultant des faits de harcèlement discriminatoire dont le réclamant a été victime ;

Au-delà de la situation individuelle de M. X, eu égard à l'importance de combattre avec la plus grande fermeté le harcèlement discriminatoire, le Défenseur des droits estime nécessaire d'adresser des recommandations générales à l'établissement public visant à mettre en place :

- une formation de l'ensemble du personnel dédiée à la prévention et à la lutte contre le harcèlement discriminatoire ;

- une formation spécifique à destination des agents des services de ressources humaines portant sur l'obligation de prévention et de protection des agents en matière de harcèlement discriminatoire, qui rappelle notamment la portée du droit à la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 susvisée ;

- une procédure de recueil et de traitement des signalements portant sur des faits de harcèlement discriminatoire qui doit s'appuyer notamment sur l'obligation de procéder à une enquête interne.

Afin de prévenir le renouvellement de comportements discriminatoires susceptibles de nuire au respect de la dignité d'agents en situation de handicap, le Défenseur des droits demande à l'établissement public de mettre en place une procédure identique quant à l'appréciation de l'aptitude des fonctionnaires détachés dans le corps des techniciens de l'environnement et susceptibles d'y être intégrés en désignant l'autorité médicale chargée de réaliser, au moment de la nomination, l'examen destiné à évaluer cette aptitude qui devra prendre en compte les possibilités de compensation du handicap.

Une copie de la présente décision sera adressée au ministre de la transition écologique et solidaire et au ministre de l'agriculture et de l'alimentation.

Le Défenseur des droits demande à être tenu informé des mesures prises conformément à sa recommandation dans un délai de quatre mois à compter de sa notification.

Jacques TOUBON

Recommandations en application de l'article 25 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011

Le Défenseur des droits a été saisi par Monsieur X, technicien supérieur du ministère de l'agriculture, détaché en tant que technicien de l'environnement au sein d'un établissement public qui se plaint d'avoir fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire fondé sur son handicap¹.

M. X était détaché auprès de l'établissement public sur un contrat de technicien de recherche depuis 2010, sur le fondement du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions (article 14-1°). Il a ensuite été détaché dans le corps des techniciens de l'environnement en application de l'article 16 du décret n°2001-586 du 5 juillet 2001 portant statut particulier de ce corps, par arrêté en date du 1er décembre 2016. Le 21 août 2018, l'établissement public l'a informé de la fin de son détachement au 30 novembre 2018.

M. X indique que le harcèlement discriminatoire s'est manifesté dès 2015 par des comportements et des propos dénigrants de la part de collègues de travail et de supérieurs hiérarchiques lorsqu'il était affecté à l'unité « *faune de montagne* » entre le 1er octobre 2015 et le 30 novembre 2016. Il souligne que sa capacité physique à exercer ses fonctions a été remise en question et qu'il a été empêché à plusieurs reprises d'exécuter certaines missions sur le terrain.

Monsieur X précise que son aptitude a toujours été confirmée par le médecin du travail mais qu'en raison de son handicap, l'établissement public l'a traité défavorablement. Il soutient que la discrimination dont il a fait l'objet a eu des conséquences sur sa carrière puisqu'il n'a pas été intégré dans le corps des techniciens de l'environnement et que son détachement au sein de ce même corps auprès de l'établissement public n'a pas été renouvelé après le 30 novembre 2018.

Au regard des éléments du dossier, le Défenseur des droits a estimé que M. X présentait des éléments de fait laissant supposer qu'il avait fait l'objet d'une discrimination au sens de l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 et il a donc invité l'établissement public à présenter ses observations. Toutefois, les explications données par l'établissement public n'ont pas permis d'écartier la présomption de discrimination.

Aussi, le Défenseur des droits estime que M. X a fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire et que les mesures prises par l'établissement public sont insuffisantes au regard de son obligation en matière de prévention et de protection (I). S'agissant des conditions dans lesquelles il a effectué sa formation dans le cadre de son détachement dans le corps des techniciens de l'environnement, le Défenseur des droits relève que M. X a subi une différence de traitement dans la mesure où il n'a pas pu réaliser l'un des tests de rattrapage dans les mêmes conditions que ses collègues et qu'il a subi durant son année de stage une pression injustifiée quant à son aptitude physique qui a eu pour effet de créer un environnement hostile et humiliant en raison de son handicap (II).

Analyse juridique

► Le cadre juridique

L'analyse de la réclamation de M. X s'inscrit dans le cadre de la compétence du Défenseur des droits en matière de lutte contre les discriminations.

En effet, le harcèlement fondé sur un critère discriminatoire constitue une discrimination ainsi que le rappelle le droit communautaire qui précise que la discrimination inclut le harcèlement fondé

¹ M. X est atteint d'une hémiplégie congénitale qui affecte sa main gauche et sa jambe gauche.

notamment sur le handicap. Selon l'article 3 de la directive 2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, le harcèlement est considéré comme une discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié, notamment au handicap, « *se manifeste qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

L'article 1er alinéa 3 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 dispose que la discrimination inclut tout agissement lié à un motif de discrimination prohibé² « *subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Le harcèlement discriminatoire peut être retenu sans avoir à démontrer le caractère intentionnel du comportement de l'auteur de l'acte litigieux puisque ce sont les effets produits sur la dignité de la personne ou sur son environnement de travail qui justifient cette qualification.

Dans ce cadre, les droits interne et communautaire définissent l'obligation pour les employeurs de protéger les travailleurs contre le harcèlement sur le lieu de travail qui peut revêtir différentes formes, notamment psychologique. Tout employeur public est tenu de prendre les dispositions appropriées pour garantir la santé et la sécurité de ses agents, conformément aux dispositions de l'article 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et de l'articles 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail. Pour cela, les employeurs doivent se conformer aux obligations définies par les articles L.4121-1, L.4121-2 et L.4121-3 du code du travail.

S'agissant du caractère probatoire des faits allégués, le Conseil d'État a considéré que le principe d'aménagement de la charge de la preuve au profit de la personne qui s'estime victime d'une discrimination (CE Perreux, 30 octobre 2009, n°298348) était également applicable aux litiges portant sur des faits de harcèlement. Ainsi, dès lors qu'un agent public présente des faits susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à l'administration de produire 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).

L'aménagement de la charge de la preuve est prévu par l'article 4 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 précitée « *Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le présent article ne s'applique pas devant les juridictions pénales* ».

I- Sur les faits de harcèlement discriminatoire au sein de l'unité « Faune de montagne » et la responsabilité de l'employeur fondée sur l'obligation de prévention et de protection en matière de harcèlement

M. X a été affecté le 1^{er} octobre 2015, sur proposition du directeur de la recherche et de l'expertise de l'établissement public, au sein de l'unité « *Faune de montagne* » pour effectuer des études sur la perdrix bartavelle et sur la relation prédateur/proie.

Très rapidement, sa responsable hiérarchique directe s'oppose à ce qu'il effectue des missions sur le terrain car selon elle, M. X n'avait pas les capacités physiques pour répondre aux missions de technicien de terrain. Des propos ont également été tenus par des collègues qui auraient fait valoir leur déception d'avoir un technicien non valide dans l'équipe.

² Le handicap figure parmi les motifs prohibés.

Dès le 11 janvier 2016, M. X a signalé par écrit au directeur de la recherche et de l'expertise de l'établissement public les comportements discriminatoires auxquels il faisait face et lui a demandé son intervention pour prévenir leur renouvellement. L'intéressé évoque dans son courrier un environnement de travail hostile et humiliant, ainsi : *« l'accueil que j'ai reçu fut particulièrement froid et hostile montrant de façon manifeste le peu de considération que l'on m'a accordée par l'indifférence de ma personne, voire son rejet pour certains (...) Malgré ces précautions prises pour lever les doutes à mon sujet, aujourd'hui force est de constater que les gens ne souhaitent pas travailler avec moi (...) J'espère que vous comprenez que cette situation n'est humainement pas simple à vivre et que j'aspire de nouveau à être pleinement épanoui et heureux dans mon travail qui est et qui restera mon unique source de motivation »*.

Courant janvier 2016, deux représentants d'un syndicat ont été reçus par la directrice des ressources humaines de l'établissement public pour évoquer la situation de M. X. À la suite de cet entretien, la directrice des ressources humaines a adressé une lettre au directeur de la recherche et de l'expertise en date du 26 janvier 2016, dans laquelle elle indique que les faits de discrimination rapportés par les représentants du syndicat, notamment le refus des personnes encadrant l'activité de M. X de le laisser exécuter des missions sur le terrain, étaient *« inadmissibles et répréhensibles sur le plan pénal si l'intéressé portait plainte »*. Elle concluait *« je suis dans l'obligation de vous demander d'en prévenir les intéressés et de prévoir leur inscription au stage « discrimination » qui sera organisé par la DRH-Division Formation »*.

Dans le compte-rendu professionnel qui a été adressé par l'établissement public au ministère de l'agriculture le 16 mai 2016, ses évaluateurs, Monsieur A et Monsieur B, concluent le bilan de l'année en indiquant *« X n'a pas été accueilli à sa juste valeur et les comportements à son égard étaient inacceptables et déplacés dans un contexte professionnel »*.

Au regard de ces éléments, le Défenseur des droits a invité l'établissement public à présenter des explications permettant de lever la présomption de discrimination établie par le réclamant. Il a également demandé à l'établissement public de lui préciser les suites données au signalement de M. X ainsi que les mesures de prévention et de protection prises en matière de harcèlement.

En effet, la chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé la portée de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement dans un arrêt du 1er juin 2016 : *« Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et psychique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L4121-1 et L4121-2 du Code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser »* (n°14-19702).

Par ailleurs, en vertu de l'article 11-IV de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : *« la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté »*.

Lorsque l'administration n'a pris aucune mesure adéquate pour prévenir les faits de harcèlement discriminatoire ou pour faire cesser ces agissements qui lui ont été signalés et dont elle a pu vérifier la véracité, sa responsabilité pour faute peut être engagée devant le juge administratif. La carence de l'administration constitue donc une faute de service et l'administration peut être condamnée pour sa négligence et son inertie (CAA Paris, 28 mars 2017, n° 16PA03037).

Dans sa réponse au Défenseur des droits, le directeur général a indiqué n'avoir eu connaissance du courrier de M. X qu'au début de l'année 2017. Toutefois, l'établissement public était bien informé des faits depuis janvier 2016 ainsi que cela ressort des pièces du dossier.

Par ailleurs, le directeur de l'établissement public n'apporte aucune précision quant aux suites données aux recommandations de la directrice des ressources humaines dans sa lettre du 26 janvier 2016. De ce fait, le Défenseur des droits ne peut avoir l'assurance que la demande de la directrice de procéder à un rappel à la loi auprès des encadrants ainsi que celle portant sur leur inscription au stage discrimination ont été suivies par l'établissement public.

S'agissant des mesures de protection prises par l'établissement public, s'il est acquis que l'organisme a effectivement accepté en janvier 2016 de faire droit à la demande de mutation faite par M. X le 24 décembre 2015, aucune autre mesure ne semble avoir été prise pour le préserver de comportements discriminatoires durant le temps où il est resté dans l'unité « *Faune de montagne* » et ce jusqu'en novembre 2016.

Compte tenu de l'analyse qui précède, le Défenseur des droits considère que M. X a subi un traitement défavorable lié aux préjugés fondés sur son handicap, qui s'est manifesté par des propos portant atteinte à sa dignité et par des comportements de rejet qui ont eu pour effet de créer un environnement hostile et humiliant, ce qui constitue une discrimination au regard de l'alinéa 3 de l'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

Par ailleurs, l'analyse du dossier montre que l'établissement public a manqué à son obligation de prévention et de protection en matière de harcèlement discriminatoire ce qui constitue une faute de service de nature également à engager sa responsabilité.

II- *Sur l'appréciation de son aptitude et les conditions dans lesquelles M. X a effectué la formation prévue par le statut particulier du corps des techniciens de l'environnement*

Sur la différence de traitement subie par M. X durant son détachement à raison de son handicap

Comme il a été dit, M. X a été détaché dans le corps des techniciens de l'environnement sur le fondement de l'article 16 du décret n°2001-586 du 5 juillet 2001 portant statut particulier du corps des techniciens de l'environnement, par arrêté en date du 1er décembre 2016.

Aux termes de cet article, les conditions d'accès au corps des techniciens de l'environnement par cette voie sont fixées ainsi : « Les fonctionnaires placés en position de détachement ou directement intégrés dans le corps des techniciens de l'environnement et les militaires mentionnés à l'article 13 ter de la loi du 13 juillet 1983 susvisée doivent être titulaires du permis et du diplôme mentionnés au quatrième alinéa de l'article 6 et avoir satisfait aux épreuves de l'examen psychotechnique prévu à l'article 8 ».

Les techniciens de l'environnement participent aux missions techniques et de police de l'environnement. À cet effet, ils recherchent et constatent les infractions aux réglementations pour lesquelles ils sont commissionnés et assermentés. Ils mènent notamment des actions de surveillance, de gestion, d'aménagement et de mise en valeur du patrimoine.

Ainsi qu'il l'a été rappelé dans le « *Guide du processus d'accueil des détachés* » de l'établissement public, dans le cadre des opérations de police qu'ils réalisent, les fonctionnaires de l'environnement : « *portent une arme de service, veillent à la sécurité des participants et à la leur, peuvent être amenés à faire usage de la force ou de leur arme dans le cadre de la légitime défense. À ce titre, le recrutement comporte des tests psychotechniques permettant d'évaluer l'aptitude au port de l'arme des candidats.* ».

En l'espèce, M. X a satisfait aux conditions fixées par le décret précité, il a notamment réussi les épreuves de l'examen psychotechnique, le 18 mai 2016.

Conformément à l'article 8 du décret n°2001-586 du 5 juillet 2001 auquel renvoie l'article 16 du même texte, il a été autorisé à suivre, à partir de décembre 2016, la formation spécifique d'une année, dont le contenu est fixé par l'arrêté du 20 juin 2012.

Lors de son stage « *sécurité-intervention* », il a demandé et obtenu des adaptations techniques pour l'utilisation et la manipulation de l'arme à feu et pour les gestes techniques (menottage et palpation de sécurité).

S'agissant du bilan sur l'utilisation de l'arme de service, M. X a réussi son test. L'un des formateurs, M. C, a spécifié dans un courriel adressé au responsable de la formation « sécurité et intervention », M. D, le 25 février 2017 : « *il ressort de cette séquence de formation, que les adaptations mises en place pour X s'inscrivent dans le respect strict des règles de sécurité et que ces adaptations permettent des manipulations aboutissant aux mêmes résultats que sans ces adaptations. Je pense donc à mon humble avis que X n'aura aucune difficulté à suivre la formation SI à condition de valider les adaptations que nous avons travaillé. Je dois avouer avoir été enthousiasmé par l'envie de réussite et la motivation de cet agent qui a fait preuve d'une écoute très attentive et qui a une capacité d'assimilation et d'adaptation très prononcée. Les résultats au tir sont à la hauteur de son investissement et bien au-dessus de la moyenne. Je pense sincèrement que lors de la formation SI après être passé par les mains expertes des formateurs la maîtrise de l'arme et du tir sera acquise (...) Si l'ensemble des stagiaires font preuve du même état d'esprit que Nicolas il est clair que la formation se fera sur du velours... »*

S'agissant des gestes techniques en intervention, les tests ont tous été réussis à l'exception de celui de la palpation de sécurité car M. X a oublié de contrôler une zone. Or, alors que cet oubli ne présente aucun lien avec son handicap, M. X n'a pas été autorisé à se présenter à une évaluation de rattrapage en avril 2017, contrairement à deux collègues qui ont échoué au même test.

Invité à expliquer les motifs pour lesquels M. X n'a pas réalisé le test de rattrapage au même moment que ses deux collègues, l'établissement public a indiqué au Défenseur des droits que se sont les rendez-vous prévus pour une expertise médicale de l'agent qui expliquent que M. X n'ait pas été soumis au test de palpation, dès avril 2017.

En effet, l'établissement public a saisi le 3 juillet 2017 un médecin agréé pour « *un examen médical approfondi afin d'évaluer si le handicap de l'intéressé est compatible avec l'exercice des missions de police dévolues aux inspecteurs de l'environnement, en toute sécurité* ».

À l'appui de cette demande, l'établissement public a transmis la fiche de poste de M. X, la fiche d'aptitude du médecin de prévention établie le 30 mai 2016 spécifiant « *aucune contre-indication médicale au poste de travail* » et le compte-rendu du responsable de sa formation « sécurité-intervention » qui précise : « *le fait pour M. X d'avoir finalisé son parcours de formation technique ne peut entraîner une validation pleine et entière. Afin de rendre un avis définitif éclairé, une expertise médicale par un médecin qualifié qui connaît parfaitement les exigences demandées lors des missions de police au regard du niveau de handicap de l'intéressé est nécessaire* ».

Aucune disposition du décret n°2001-586 du 5 juillet 2001 ne prévoit de soumettre l'aptitude des fonctionnaires détachés dans le corps des techniciens de l'environnement du décret à une autre condition que celle de l'examen psychotechnique. Cet examen, précise l'article 8 du décret, « *est destiné à déceler les inaptitudes éventuelles à exercer des missions de police et à porter une arme. Il est réalisé par l'un des organismes habilités à cet effet par arrêté du ministre chargé de la fonction publique* ».

Cet examen s'inscrit dans le cadre de l'article 22 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires qui prévoit que « *Lorsque la nature des fonctions exercées*

par les membres de certains corps de fonctionnaires le requiert, l'admission dans ces corps peut, à titre exceptionnel, être subordonnée à des conditions d'aptitude physique particulières. La liste des corps intéressés est fixée après avis des comités techniques et du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État par décret en Conseil d'État contresigné par les ministres dont relèvent ces corps, le ministre chargé des affaires sociales et de la solidarité nationale, le ministre chargé des droits de la femme, le ministre chargé de la santé, le ministre chargé de l'emploi et le ministre chargé de la fonction publique. Ce décret détermine, dans chaque cas, les conditions particulières exigées. Il peut, en outre, prévoir que le contrôle de l'aptitude physique a lieu, pour l'accès aux emplois qu'il énumère au moyen notamment d'examens médico-psychotechniques. Les modalités de ces examens sont fixées par arrêtés conjoints des ministres intéressés, du ministre chargé de la santé et du ministre chargé de la fonction publique ».

M. X aurait dû poursuivre sa formation comme les autres agents et notamment être autorisé à passer l'examen de rattrapage. En effet, le médecin de prévention avait émis le 30 mai 2016 un avis d'aptitude à l'emploi de technicien de l'environnement, sans aucune contre-indication médicale. De plus, il avait satisfait aux épreuves psychotechniques qui visent à déceler précisément les inaptitudes éventuelles à exercer des missions de police et à porter une arme.

C'est pourquoi, le Défenseur des droits estime que M. X a fait l'objet de la part de l'établissement public d'une discrimination fondée sur son handicap au sens de l'article 1^{er} alinéa 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 qui prévoit que « *constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, (...), de son handicap, 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* ».

Sur le contexte dans lequel M. X a été placé après l'avis d'inaptitude établi par le médecin agréé, le 4 juillet 2017

Après avoir accepté de se soumettre à l'expertise médicale d'un médecin agréé, le 4 juillet 2017, qui a conclu à une contre-indication médicale à l'emploi de technicien de l'environnement, M. X a ensuite refusé de se rendre à une seconde expertise médicale prévue, le 26 octobre 2017 en se fondant sur la discrimination dont il faisait l'objet dans l'appréciation de son aptitude.

De fait, alors que l'avis du médecin de prévention suffisait pour établir l'aptitude à l'emploi pour ses collègues, l'établissement public a refusé de prendre en compte l'avis d'aptitude rendu par ce dernier après l'examen médical de M. X réalisé le 15 septembre 2017 et a exigé qu'il soit à nouveau examiné par un médecin agréé.

Pourtant, la convention qui a été signée par l'établissement public et la caisse de mutualité sociale agricole prévoit que le médecin de prévention est l'autorité médicale compétente pour l'aptitude des agents de l'office, notamment au regard des missions de police exercées par ces derniers.

S'il n'appartient pas au Défenseur des droits de porter une appréciation sur l'aptitude de M. X à exercer l'emploi de technicien de l'environnement, le Défenseur des droits relève que le médecin de prévention a constaté plusieurs inexactitudes figurant dans le rapport du responsable de la formation « *sécurité-intervention* », dont les conclusions, on le rappelle, ont été à l'origine des doutes portés par l'établissement public et de la saisine du médecin agréé. Or, il semble bien que l'avis défavorable rendu par le médecin agréé, le 4 juillet 2017, se soit principalement basé sur le rapport du responsable de formation, qui n'est pourtant pas une autorité médicale, et n'ait pris en compte aucun des avis rendus par le médecin de prévention. Le réclamant précise qu'il n'a, par ailleurs, pas été examiné par le médecin agréé qui a rendu l'avis formulé le juillet 2017.

Surtout, aucun élément ne permet au Défenseur des droits de s'assurer que le médecin agréé, à supposer qu'il ait été compétent pour rendre l'avis requis, a pris en compte, lors de son examen médical, les possibilités de compensation du handicap.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 impose, en effet aux employeurs publics, de prendre : « (...) *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(...)* ».

Enfin, le Défenseur des droits relève que les adaptations mises en place pour permettre à M. X d'effectuer les gestes techniques de sécurité ont été jugées selon l'un des formateurs comme « *[s'inscrivant] dans le respect strict des règles de sécurité et ces adaptations permettent des manipulations aboutissant aux mêmes résultats que sans ces adaptations* ».

Ainsi, si des mesures appropriées ont bien été prises par l'établissement public pour permettre à M. X de réaliser les tests prévus, conformément à l'article 6 sexies de la loi n°84-634 du 13 juillet 1983 modifiée, celles-ci n'ont d'autre objet que de rétablir une égalité de traitement. Or, il apparaît qu'en l'espèce, l'établissement public a pris en compte défavorablement ces aménagements techniques pour en déduire que M. X n'était pas apte à exercer l'emploi de technicien de l'environnement. Une telle conclusion contreviendrait à la lettre et à l'esprit du législateur qui oblige, avant toute décision déclarant le handicap incompatible avec l'exercice de fonctions, à prendre en compte l'existence de possibilités de compensation du handicap. Pour le Défenseur des droits les adaptations techniques mises en place lors des tests permettent de considérer qu'un aménagement du poste de M. X était possible pour exercer l'emploi de technicien de l'environnement (CE 30 avril 2004, Mme Monnier, n°254106).

Pour le Défenseur des droits, la pression exercée sur M. X durant sa formation n'était pas justifiée et, s'il était légitime pour l'établissement public de vérifier l'aptitude du réclamant à l'emploi de technicien de l'environnement, cette appréciation ne pouvait être réalisée qu'au terme de l'année de formation et après que le jury prévu à l'article 5 de l'arrêté du 20 juin 2012 se soit prononcé. En effet, il n'appartient pas au jury d'apprécier l'aptitude physique d'un candidat à exercer les fonctions pour lesquelles l'examen est organisé (CE 21 janvier 1991, n 103427).

De plus, l'établissement public n'a pas permis à M. X de suivre une formation complémentaire pour l'année 2018 comme il l'est prévu, pour les techniciens de l'environnement stagiaires, par le décret n°2001-586 du 5 juillet 2001 et l'arrêté du 20 juin 2012 précités. En effet, la CAP n'a pas été saisie pour avis contrairement à ce qui est prévu par l'article 8 de l'arrêté du 20 juin 2012³ ce qui fait que, si M. X a bien vu son détachement prolongé d'une année, sa situation n'a pas été formalisée par une décision de prolongation de stage. L'établissement public a donc placé M. X dans une incertitude quant à sa situation administrative au regard des textes précités sans aucune justification objective.

Enfin, si M. X a finalement été autorisé à repasser l'examen de palpation de sécurité, le 28 février 2018, soit plus d'une année après son premier échec, aucune formation « *sécurité- intervention* » ne lui a été proposée avant le passage du test de rattrapage alors qu'il n'avait pas eu l'occasion de pratiquer depuis son échec en avril 2017. M. X n'a donc pas été placé dans des conditions d'examen identiques à celles des autres agents en formation pour réaliser ce nouveau test de rattrapage auquel il a échoué en raison, à nouveau, d'un oubli d'une zone de palpation.

Le 21 août 2018, M. X a été informé que son détachement dans le corps des techniciens de l'environnement prenait fin aux motifs de réductions importantes du plafond d'emploi et non en raison de son échec au test de palpation de sécurité.

³ En effet, en vertu de l'article 8 de l'arrêté du 20 juin 2012 « (...) Les agents techniques de l'environnement stagiaires dont le stage n'a pas été jugé satisfaisant peuvent être autorisés, après avis de la commission administrative paritaire, à effectuer un stage complémentaire d'une durée maximale d'un an ainsi qu'il est prévu à l'article 8 du décret du 5 juillet 2001 susvisé. Pendant cette période, ils peuvent subir les évaluations correspondant aux objectifs d'intégration qu'il leur reste à acquérir ».

Les incertitudes quant à sa situation administrative et à son avenir professionnel ont, sans aucun doute, créé pour M. X un environnement hostile et offensant en lien avec son handicap, l'intéressé n'ayant pas été traité durant son stage comme les autres fonctionnaires en formation, ce qui constitue une discrimination prohibée au sens de l'alinéa 3 de l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

Aussi, le Défenseur des droits recommande à l'établissement public d'accorder à M. X, en application des dispositions de l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et dès lors qu'il en aura fait la demande, le bénéfice de la protection fonctionnelle concernant le harcèlement discriminatoire dont il a fait l'objet et de procéder à la réparation des préjudices qui en ont résulté.

Au-delà de la situation individuelle de M. X, eu égard à l'importance de combattre avec la plus grande fermeté le harcèlement discriminatoire, le Défenseur des droits estime nécessaire d'adresser des recommandations générales à l'établissement public visant à mettre en place :

- une formation de l'ensemble du personnel dédiée à la prévention et à la lutte contre le harcèlement discriminatoire ;
- une formation spécifique à destination des agents des services de ressources humaines portant sur l'obligation de prévention et de protection des agents en matière de harcèlement discriminatoire qui rappelle notamment la portée du droit à la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée;
- une procédure de recueil et de traitement des signalements portant sur des faits de harcèlement discriminatoire qui doit s'appuyer notamment sur l'obligation de procéder à une enquête interne.

Afin de prévenir le renouvellement de comportements discriminatoires susceptibles de nuire au respect de la dignité d'agents en situation de handicap, le Défenseur des droits demande à l'établissement public de mettre en place une procédure identique quant à l'appréciation de l'aptitude des fonctionnaires détachés dans le corps des techniciens de l'environnement et susceptibles d'y être intégrés en désignant l'autorité médicale chargée de réaliser, au moment de la nomination, l'examen destiné à évaluer cette aptitude qui devra prendre en compte les possibilités de compensation du handicap.

Une copie de la présente décision sera adressée au ministre de la transition écologique et solidaire et au ministre de l'agriculture et de l'alimentation.

Jacques TOUBON