

Paris, le 28 février 2020

Décision du Défenseur des droits n°2020-60

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

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

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

Vu le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences ;

Le Défenseur des droits a été saisi par M. X, maître de conférence, enseignant-chercheur en droit privé à l'université de Y, des difficultés rencontrées par ce dernier eu égard à la volonté de cet établissement de le placer en retraite anticipée pour invalidité ;

Le réclamant s'estimait, ainsi, victime d'une discrimination en raison de son état de santé et de son handicap ;

Décide en vue de régler la situation exposée dans la note ci-jointe de :

- prendre acte de ce que, suite à l'intervention du Défenseur des droits, l'université de Y a décidé de confier de nouvelles fonctions à l'intéressé, pour 3 mois renouvelables sur simple demande, à compter du 1^{er} mars 2020, à temps partiel thérapeutique à 50% à l'IUT de Z, et de mettre ainsi un terme à la procédure de mise en retraite anticipée ;

- demander au Président de l'université de Y de s'assurer que cette reprise de fonctions intervienne dans des conditions conformes aux dernières préconisations du médecin de prévention ;

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

Jacques TOUBON

<p style="text-align: center;">Prise d'acte et recommandation en application de l'article 25 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011</p>
--

Le Défenseur des droits a été saisi par M. X, maître de conférence, enseignant-chercheur en droit privé à l'université de Y, des difficultés rencontrées par ce dernier eu égard à la volonté de cet établissement de le placer en retraite anticipée pour invalidité.

Le réclamant s'estimait, ainsi, victime d'une discrimination en raison de son état de santé et de son handicap.

▪ **Faits et procédure :**

En 2011, M. X a subi un accident reconnu imputable au service (chute) où il s'est fracturé 2 vertèbres. Il est en arrêt pour accident de service depuis ce jour.

Par un courrier du 8 novembre 2018, le Président de l'université informait M. X que la commission de réforme avait été saisie pour une mise en retraite anticipée à partir du 1^{er} avril 2019.

Selon ce courrier, cette mise à la retraite était motivée par l'avis de l'expert médical suivant : « *une inaptitude à toutes fonctions sous réserve d'un aménagement de poste et de la mise en place de télétravail* ».

Dans le cadre de la procédure de mise à la retraite pour invalidité, M. X a rencontré un médecin de prévention, le 8 janvier 2019, qui a préconisé :

- une reprise uniquement à temps partiel et de préférence à 30% ;
- une reprise sur des fonctions de recherche uniquement ;
- la totalité du service à domicile en télétravail avec aménagement matériel du poste de travail ;
- des déplacements très ponctuels en véhicule sanitaire léger ou taxi.

Par un courrier du 6 mars 2019, le Défenseur des droits a invité le Président de l'université à réexaminer la situation du réclamant au regard des articles 6 et 6 *sexies* de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Ce réexamen devait conduire à la remise en cause de la procédure de mise en retraite anticipée et à l'aménagement du poste de M. X, en application du principe de non-discrimination.

Par un courrier du 4 avril 2019, le Président de l'université a indiqué au Défenseur des droits que l'état de santé de M. X était incompatible avec les obligations de son corps, prévues par le décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

Il considérait qu'en vertu de l'article 7 de ce décret, un enseignant-chercheur, tel que M. X ne peut voir réduire son nombre d'heures relatif à son service d'enseignement en dessous de 64 heures de travaux pratiques ou dirigés.

Par un courrier du 1^{er} août 2019, le Défenseur des droits a informé le Président de l'université de Y qu'une décision serait adoptée dans ce dossier eu égard à la présomption de discrimination à l'encontre de l'intéressé.

Suite à ce courrier, l'université a informé M. X, le 1^{er} octobre 2019, de ce qu'elle décidait de lui confier de nouvelles fonctions, pour 3 mois renouvelables sur simple demande, à compter du 1^{er} mars 2020, à temps partiel thérapeutique à 50% à l'IUT de Z, et de mettre ainsi un terme à la procédure de mise en retraite anticipée.

Dans ce cadre, dans son dernier avis du 2 octobre 2019, le médecin de prévention précisait :

« Avis favorable à la reprise du travail en temps partiel thérapeutique – à mi-temps.

*Recommandations d'aménagement de son activité d'enseignement sur les sites de Z ou Y.
Organisation des cours : début après 10 heures.*

En raison d'une contre-indication médicale par rapport à la conduite de véhicules, notamment sur les distances supérieures à 25 Km, recommandation de prise en charge des frais de déplacement en taxi de son domicile jusqu'au lieu de travail, au titre de la compensation de son handicap.

Par rapport aux déplacements professionnels occasionnels à des colloques, conférences, recommandation de prise en charge des frais de déplacement en taxi lors de ces voyages.

Mise à disposition d'un siège ergonomique adapté pour le travail de bureau ».

Le Défenseur des droits tient à s'assurer que ces préconisations seront effectivement mises en œuvre au profit de M. X, d'où l'adoption de la présente décision.

▪ **Discussion :**

S'agissant de la procédure de mise à la retraite anticipée de l'intéressé, il convient de rappeler qu'aux termes de l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, *« aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur état de santé, de leur handicap (...) ».*

De surcroît, en vertu de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 : *« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs visés à l'article 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212.13 du code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur ».*

Selon le considérant 20 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 transposé en droit national par la loi du 27 mai 2008, 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 Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) précise 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).

Par ailleurs, pour apprécier le caractère disproportionné ou non des charges qui pèsent sur un employeur, 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 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* ».

L'inertie de l'employeur qui peut se traduire par l'absence de recherche sérieuse d'un poste adapté au handicap de l'agent ou par un défaut de diligence constitue un comportement discriminatoire dès lors que l'employeur ne justifie pas d'une charge disproportionnée.

Selon la CJUE, la notion de « handicap », telle qu'issue de l'article 1^{er} de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées, doit être interprétée en ce sens qu'elle inclut un état pathologique causé par une maladie médicalement constatée comme curable ou incurable dès lors que cette maladie entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs, et si cette limitation est de longue durée (*CJUE, 11 avr. 2013, Ring et Skouboe Werge*).

En l'espèce, la pathologie de M. X entre dans le champ de la définition du handicap, ce qui lui permet de bénéficier de la protection des dispositions précitées.

Pour refuser l'adaptation du poste de M. X l'administration se fondait sur l'article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 qui fixe le nombre d'heures minimales d'enseignement à 42 heures de cours magistral ou à 64 heures de travaux pratiques ou dirigés.

Aux termes de l'article 7 paragraphe III : « *La modulation de service ne peut aboutir à ce qu'un enseignant-chercheur n'exerce qu'une mission d'enseignement ou qu'une mission de recherche et à ce que le service d'enseignement soit inférieur à 42 heures de cours magistral ou à 64 heures de travaux pratiques ou dirigés, ou toute combinaison équivalente. Elle doit en outre laisser à chaque enseignant-chercheur un temps significatif pour ses activités de recherche.* »

Pour autant, cette réglementation ne faisait pas obstacle à la mise en place de mesures appropriées pour répondre, au cas par cas, aux besoins de chaque personne handicapée concernée conformément à la jurisprudence du Conseil d'État du 14 novembre 2008 (n° 311312), dont l'interprétation était, en l'espèce, contestée par l'université.

En effet, la jurisprudence mentionnée possède une portée toute autre que celle qui était évoquée par l'université de Y, qui indiquait qu'elle permettrait d'écarter l'obligation d'aménagement raisonnable dès lors que la mise en place des mesures appropriées conduisait à écarter l'application de règles statutaires.

Or, il ressort clairement de cet arrêt que « *les dispositions législatives (issues des articles 5 et 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 susmentionnée) précitées imposent à l'autorité administrative de prendre tant les règlements spécifiques que 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.* »

De surcroît, l'administration est tenue en application d'un principe général du droit, d'écarter les règlements illégaux du fait d'un changement dans les circonstances de droit.

Par suite, l'université ne peut se prévaloir de la réglementation en vigueur pour refuser de prendre les mesures appropriées préconisées par le médecin de prévention au profit de M. X dans son avis du 8 juillet 2019.

Le Défenseur des droits a, cependant, été informé par M. X, suite aux courriers qui lui ont été adressés par l'université le 1^{er} octobre 2019 et le 13 janvier 2020, que sa situation semblait en voie de règlement, dans la mesure où il était mis un terme à la procédure de mise en retraite anticipée.

En conséquence, le Défenseur des droits décide de :

- prendre acte de ce que l'université de Y a décidé de confier de nouvelles fonctions à l'intéressé, pour 3 mois renouvelables sur simple demande, à compter du 1^{er} mars 2020, à temps partiel thérapeutique à 50% à l'IUT de Z, et de mettre ainsi un terme à la procédure de mise en retraite anticipée ;

- demander au Président de l'université de Y de s'assurer que cette reprise de fonctions intervienne dans des conditions conformes aux dernières préconisations du médecin de prévention ;

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

Jacques TOUBON