

Paris, le 11 mars 2022

---

**Décision du Défenseur des droits n°2022-071**

---

**La Défenseure 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 le code général de la fonction publique ;

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° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Saisie par Madame X d'une réclamation portant sur le licenciement prononcé à son encontre par le GRETA de Y le 5 avril 2019 ;

Constate que le licenciement de Madame X est constitutif d'une discrimination au sens 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 et du traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne ;

Présente les observations suivantes devant le tribunal administratif de Z.

Claire HÉDON

---

**Observations devant le tribunal administratif de Z  
en application de l'article 33 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative  
au Défenseur des droits**

---

La Défenseure des droits a été saisie de la réclamation de Madame X, ancienne assistante comptable et gestion au sein du GRETA de Y, d'une réclamation portant sur son licenciement pour motif économique.

Elle conteste la régularité de la décision du 5 avril 2019 par laquelle le GRETA de Y l'a licenciée, estimant qu'elle est discriminatoire à raison de son état de santé et de son handicap.

Saisi d'un recours en excès de pouvoir à l'encontre de cette décision, le tribunal administratif de Z sera amené à se prononcer sur l'existence d'une discrimination entachant la légalité de la décision de licenciement de Madame X.

La Défenseure des droits entend souligner que la décision litigieuse lui apparaît effectivement discriminatoire, en ce que les critères choisis par le GRETA de Y pour déterminer le personnel à licencier dans le cadre d'un plan de licenciement économique, qui sont en apparence neutres, ont créé un désavantage particulier pour Madame X par rapport à d'autres agents en raison de son handicap et de son état de santé.

Au surplus, les éléments joints au dossier sont propres à laisser présumer que le GRETA de Y n'aurait pas rempli son obligation de recherche de reclassement précédant le licenciement de Madame X en raison de son état de santé et de son handicap.

### **FAITS ET PROCÉDURE**

Madame X a été recrutée en contrat à durée déterminée (CDD) le 13 septembre 2004, à temps plein, par le GRETA de Y. Puis, à compter du 13 septembre 2010, elle a bénéficié d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

Du 19 décembre 2013 au 17 avril 2016, l'agente indique avoir été placée en arrêt maladie en raison du surmenage lié à la fusion des GRETA des départements de A et de B.

À compter du 18 avril 2016, Madame X a été reconnue apte à reprendre son activité professionnelle en temps partiel thérapeutique à 25%. Par la suite, le 18 avril 2017, l'agente a bénéficié d'un temps partiel de droit à 50%. Le 1<sup>er</sup> juin 2017, elle a été reconnue travailleur handicapé (RQTH).

Par un courrier en date du 26 septembre 2018, le GRETA de Y l'a informée que sa demande de renouvellement de son temps partiel avec une quotité de 50% était acceptée pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2018 au 30 avril 2019, mais que pour des raisons de réorganisation de la structure et d'optimisation des postes de travail, son temps de travail serait réparti sur 5 jours à raison de 3h30 par jour, soit 17h30 hebdomadaires.

Le 10 octobre 2018, le médecin de prévention a émis les préconisations suivantes : « *Madame X (..) peut bénéficier d'un travail à temps partiel de droit du fait de son handicap, la quotité est de 50%. À la suite de remaniement dans son service, il lui est demandé de modifier sa répartition horaire en travaillant par demi-journée. Il apparaîtrait nécessaire de préconiser que ces demi-journées soient réparties sur 4 jours, et que soit libéré 1 jour en milieu de semaine* ».

Le 18 octobre 2018, le Greta de Y a accepté la demande de temps partiel de l'agente à 50% à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2018 jusqu'au 30 avril 2019 avec un temps de travail réparti sur 4 jours, le mercredi n'étant pas travaillé.

Le 30 novembre 2018, Madame X a été informée qu'une procédure de licenciement pour motif économique avait été engagée à son encontre. La commission consultative paritaire académique des agents contractuels (CCP) s'est réunie le 26 février 2019 pour examiner son dossier.

Le 5 avril 2019, le GRETA de Y a informé Madame X de son licenciement pour raison de service et de la possibilité d'effectuer une demande de reclassement, laquelle a été faite par courrier du 18 avril 2019. Par un courrier du 30 avril 2019, son administration lui a précisé que le périmètre de reclassement serait limité au GRETA de Y.

Par un courrier du 5 juin 2019, l'administration a informé Madame X qu'aucune offre de reclassement n'avait pu lui être proposée et qu'ainsi son contrat allait être suspendu au terme du préavis pour la durée du reclassement soit du 8 juin au 8 septembre 2019. À l'issue de cette période, l'agente a été licenciée.

Dans ce contexte, Madame X estime subir une discrimination en raison de son état de santé et de son handicap.

Madame X a introduit un référé suspension à l'encontre de la décision de licenciement, requête qui a été rejetée par une ordonnance du 20 juin 2019 du tribunal administratif de Z. Le Conseil d'Etat a refusé d'admettre le pourvoi en cassation par décision du 24 octobre 2019.

Le recours en excès de pouvoir tendant à l'annulation de cette décision est pendant devant le tribunal administratif de Z.

Madame X a saisi le Défenseur des droits d'une réclamation enregistrée le 30 octobre 2019.

Aux termes de l'enquête diligentée par le Défenseur des droits, une note récapitulative a été adressée le 29 novembre 2021 au GRETA de Y qui y a répondu le 14 janvier 2022. Les observations du GRETA de Y ne permettent pas au Défenseur des droits d'écarter la présomption de discrimination.

## **ANALYSE**

### ***Le cadre juridique***

Aux termes de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations :

*« 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. »*

Ces dispositions sont à lire à la lumière de la directive 2000/78/CE qu'elles transposent. En son considérant 17, il est précisé que :

« La présente directive n'exige pas qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné [...] soit recrutée, promue ou reste employée ou qu'une formation lui soit dispensée, sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées. »

La jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) a apporté des précisions sur l'interprétation des dispositions relatives à l'emploi de personnes en situation de handicap. Dans l'affaire C-270/16 *Carlos Enrique Ruiz Conejero c. Ferroservicios Auxiliares SA* du 18 janvier 2018, la Cour s'est prononcée sur une question préjudicielle relative à l'interprétation de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 précitée, prohibant la discrimination indirecte. La Cour donne la solution suivante :

« l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui prévoit qu'un employeur peut licencier un travailleur pour le motif tiré d'absences intermittentes au travail, fussent-elles justifiées, dans la situation où ces absences sont la conséquence de maladies imputables au handicap dont est atteint ce travailleur, sauf si cette réglementation, tout en poursuivant l'objectif légitime de lutter contre l'absentéisme, n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier. »

Par ailleurs, dans l'arrêt C-397/18 du 11 septembre 2019 *Nobel Plásticos Ibérica SA*, la Cour a estimé que si des critères élaborés en vue de déterminer les personnes à licencier dans le cadre d'un licenciement pour raisons objectives pouvaient être neutres en apparence, le licenciement d'un travailleur handicapé répondant à ces critères peut constituer une discrimination indirecte fondée sur le handicap.

En l'espèce, la Cour souligne que :

« un travailleur handicapé est, en principe, plus exposé au risque d'avoir un taux d'absentéisme élevé par rapport à un travailleur valide, dès lors qu'il est exposé au risque supplémentaire d'être absent en raison d'une maladie liée à son handicap. Il apparaît donc que le critère de sélection consistant en un taux d'absentéisme élevé au cours d'une année est susceptible de désavantager les travailleurs handicapés, lorsque l'absence au travail est liée au handicap, et ainsi d'entraîner une différence de traitement indirectement fondée sur le handicap, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78.

60. De la même façon, au regard des critères de sélection en vue de procéder à un licenciement, consistant à présenter une productivité inférieure à un taux donné et une moindre polyvalence dans les postes de travail de l'entreprise, un travailleur handicapé, du fait de la limitation de sa capacité, est, en principe, moins susceptible d'obtenir de bons résultats qu'un travailleur valide. [...] »

La directive implique ainsi que le licenciement pour « raisons objectives » d'un travailleur handicapé à partir de critères tels qu'une productivité inférieure à un taux donné, une moindre polyvalence dans les postes de travail de l'entreprise et un taux d'absentéisme élevé, constitue une discrimination indirecte fondée sur le handicap.

En droit interne, l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, devenu l'article 131-1 du code général de la fonction publique, dispose que :

*« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison [...] de leur état de santé, [...] de leur handicap, [...] sous réserve des dispositions des articles L. 131-5, L. 131-6 et L. 131-7. »*

Le Conseil d'Etat a précisé sa jurisprudence relative à la prise en compte, dans l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent, des aménagements de poste liés au handicap. Dans l'arrêt du 11 juillet 2012, n° 347703, il retient :

*« Que, par suite, en retenant, pour apprécier la contribution comparée des magistrats du parquet du ressort au bon fonctionnement de la juridiction, la circonstance qu'à la suite du changement de fonctions de M.A, ses collègues du parquet de Besançon avaient assumé une charge supplémentaire d'audiences et de permanences, sans rechercher si le transfert de ces contraintes vers les collègues de l'intéressé résultait de l'aménagement des fonctions qui lui ont été confiées en raison du handicap dont il est atteint, le tribunal a entaché son jugement d'une erreur de droit ; qu'il suit de là que M A est fondé à en demander l'annulation ; »*

Il s'ensuit que lorsqu'il entend apprécier la participation d'un agent dont le poste est aménagé en raison de son handicap au bon fonctionnement du service, l'employeur ne peut procéder à une comparaison avec un agent valide, sans rechercher si les différences observées résultent de l'aménagement des fonctions de l'agent en situation de handicap.

Concernant le licenciement d'un agent pour motif économique, aux termes de l'article 45-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, une administration peut licencier un agent contractuel recruté sur un emploi permanent en raison de la suppression de l'emploi qui a justifié son recrutement dans le cadre d'une réorganisation du service.

Toutefois, conformément à l'article 45-5 du décret précité :

*« I.- Le licenciement pour un des motifs prévus aux 1° à 4° de l'article 45-3 ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent, dans un autre emploi que la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents non titulaires, n'est pas possible. Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.*

*Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.*

*L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles. »*

À cet égard, le Conseil d'Etat, dans son avis *Sadlon* du 18 décembre 2013<sup>1</sup>, est venu ériger en principe général du droit l'obligation qu'a l'administration de chercher à reclasser son agent avant de prononcer son licenciement.

Pour apprécier si l'employeur a satisfait à son obligation en matière de reclassement, l'autorité administrative doit s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, qu'il a procédé à une recherche sérieuse des possibilités de reclassement du salarié, tant au sein de l'entreprise que dans les entreprises du groupe auquel elle appartient<sup>2</sup>.

Concernant le périmètre de reclassement d'un GRETA, l'administration doit mettre en œuvre l'obligation consistant à chercher à reclasser l'intéressé en prenant en compte l'ensemble des postes vacants au sein de ce GRETA<sup>3</sup>.

### ***Application au cas d'espèce***

#### Sur les critères de sélection des postes à supprimer appliqués par le GRETA

Le 5 avril 2019, le GRETA de Y a informé Madame X de son licenciement pour raison de service et plus précisément pour motif économique.

L'administration fait état d'une dégradation de la situation financière pour l'exercice 2018 en communiquant un tableau, qui serait le résultat de la première section de fonctionnement, indiquant un déficit de 660 835,15 €.

Afin de redresser la situation financière du GRETA, il a été décidé de supprimer plusieurs postes. Concernant le service comptabilité et gestion, service auquel appartenait Madame X, il a été décidé de réduire de 0.50 ETP (équivalent temps plein).

Il ressort du compte rendu de l'entretien préalable au licenciement individuel pour motif économique du 13 décembre 2018 que les critères qui ont présidé au choix des personnels retenus dans le cadre des licenciements pour motifs économiques sont les suivants :

- l'analyse de l'activité de chaque personnel;
- les avantages et difficultés à répondre aux enjeux du GRETA de Y pendant deux ans;
- la quotité de travail des personnels concernés.

Selon le GRETA dans son courrier reçu le 19 janvier 2022, « *ces trois critères ne sont pas appliqués particulièrement à la situation de Madame X. Ils ont permis d'analyser l'ensemble des postes permanents constituant une charge structurelle pour l'établissement. Ils ont été appliqués de manière identique et objective à tous les postes représentant une charge structurelle, dans tous les services* ».

Le GRETA indique que Madame X est « *dans une situation identique à celle des autres agents de l'établissement* », et qu'il lui a ainsi appliqué « *le principe de l'égalité de traitement, sans tenir compte de son état de santé ou de son handicap* ».

Or, d'une part, la quotité de travail de Madame X était ramenée à 50% en raison de préconisations médicales liées à son état de santé et à sa RQTH, la plaçant nécessairement dans une situation différente de celle des agents valides. D'autre part, le principe de non-

---

<sup>1</sup> CE 18 décembre 2013, req. n° 366369.

<sup>2</sup> CE, 21 septembre 2016, req. n° 383940.

<sup>3</sup> CE, 22 octobre 2014, req. n° 368262.

discrimination, corollaire du principe d'égalité, peut justifier que soit réservé un traitement particulier au travailleur handicapé afin d'éviter une discrimination indirecte, découlant de l'application de critères en apparence neutres mais ayant un effet défavorable sur le travailleur handicapé par rapport à ses collègues en raison de son handicap.

Concernant l'analyse de l'activité de chaque personnel, il ressort du compte rendu de la commission consultative paritaire du 26 février 2016 que les tâches attribuées à Madame X seraient les moins essentielles et les plus facilement redistribuables, toutefois, l'administration n'apporte aucun élément pouvant attester de ces allégations.

Concernant la quotité de travail, ce critère ne pouvait qu'exposer Madame X à un risque élevé de licenciement, puisqu'elle travaillait en temps partiel à hauteur de 17h30 par semaine.

En effet, la CJUE dans l'arrêt *Nobel Plastiques*, précise qu'un travailleur handicapé est nécessairement plus exposé au risque d'avoir une quotité de travail moins élevée que celle d'un travailleur valide, puisque son handicap peut exiger qu'il soit placé sur un poste à temps partiel.

Ainsi, le critère de sélection consistant à évaluer la quotité de travail est susceptible de désavantager les travailleurs handicapés, lorsque le temps partiel du travailleur est lié à son handicap.

Madame X a été, durant trois années, en congé longue maladie, puis a repris son activité en temps partiel thérapeutique à 25%. Par la suite, l'agente a bénéficié d'un temps partiel de droit de 50%. Sa quotité de travail inférieure à celle de ses autres collègues à temps plein était donc fondée sur des motifs médicaux et en lien avec son handicap.

En conséquence, l'application d'un tel critère la désavantage par rapport à ses collègues sans handicap ni problème de santé aptes à exercer un temps plein.

Concernant le critère des « *avantages et difficultés à répondre aux enjeux du GRETA de Y pendant deux ans* », lors de la séance de la commission consultative paritaire du 26 février 2016, le directeur Monsieur C a confirmé sa volonté de licencier Madame X en réaffirmant « *sa stratégie d'identifier sur quelles personnes on peut le plus et le moins compter pour relever la structure* ».

À cet égard, le GRETA de Y a estimé que Madame X était un agent sur lequel il pourrait le moins compter pour relever la structure. Cet avis pourrait notamment s'expliquer par le fait d'une part que l'agente a été placée en congé longue maladie durant trois années en raison du surmenage lié à la fusion des GRETA des départements de A et de B et, d'autre part, qu'à la date de son licenciement, l'agente était en temps partiel de droit d'une quotité de 50% en raison de son handicap et qu'ainsi sa force de travail était diminuée.

En conséquence, Madame X a été, là aussi, pénalisée par son état de santé et son handicap dans l'application de ce critère.

Il ressort des éléments susmentionnés que les aménagements dont avait bénéficié l'agente en raison de son handicap et de son état de santé ont pesé de façon défavorable dans l'appréciation de sa valeur professionnelle.

En effet, l'analyse des critères susmentionnés démontre que malgré leur apparente neutralité, ils sont en réalité de nature à désavantager les agents bénéficiant d'un aménagement de leur poste de travail en raison de leur état de santé ou de leur situation de handicap.

Par suite, en appliquant de manière identique et objective ces critères, sans rechercher si le résultat donné découlait de l'aménagement du poste de travail de l'agente, le GRETA de Y a alors indirectement fondé sa décision sur un critère discriminatoire.

#### Sur le défaut de recherche de reclassement de Madame X

Par un courrier du 30 avril 2019, le GRETA de Y a indiqué à Madame X prendre acte de son courrier du 18 avril sollicitant sa demande de reclassement, et lui a précisé que le périmètre de reclassement serait limité au GRETA de Y.

Cinq semaines plus tard, le 5 juin 2019, le GRETA de Y a informé Madame X qu'aucune offre de reclassement n'avait pu lui être proposée, et qu'ainsi son contrat allait être suspendu au terme du préavis pour la durée du reclassement, soit du 8 juin au 8 septembre 2019.

Lorsque le GRETA de Y a été interrogé sur les recherches sérieuses qu'il aurait menées pour reclasser son agente, il a évoqué uniquement sa situation économique et n'a apporté aucun élément attestant la recherche sérieuse d'un reclassement ou l'absence de poste disponible au sein du siège ou de l'unité administrative à D.

Il s'ensuit qu'en l'état des informations transmises à la Défenseure des droits, le GRETA de Y n'établit pas avoir procédé à des recherches sérieuses de reclassement de son agente.

Au regard des éléments mentionnés, le manquement à l'obligation de recherche sérieuse d'un reclassement de Madame X de la part du GRETA de Y apparaît fondé sur des motifs discriminatoires, à savoir le handicap et l'état de santé.

Il résulte de ce qui précède que la Défenseure des droits considère que la décision de licenciement à l'encontre de Madame X est indirectement fondée sur un motif à caractère discriminatoire.

Telles sont les observations que je souhaite présenter devant le tribunal administratif de Z, saisi par l'intéressée.

Claire HÉDON