

Paris, le 4 avril 2022

---

## Décision du Défenseur des droits n°2022-069

---

### 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 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° 86-442 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 ;

Saisie par Monsieur X qui estime faire l'objet d'un harcèlement discriminatoire fondé sur son état de santé dans le cadre de ses fonctions de manipulateur en radiologie auprès d'un centre hospitalier universitaire ;

Recommande aux centre hospitalier universitaire :

- de mettre un terme aux agissements constitutifs de harcèlement discriminatoire, en cessant de saisir le comité médical lorsque cette saisine n'est pas nécessitée par la situation de l'intéressé et de l'inviter à solliciter son reclassement tant qu'il n'est pas reconnu inapte à ses fonctions ;
- d'adresser une note à ses services rappelant le cadre juridique applicable en matière d'obligation d'aménagement raisonnable du poste du travailleur handicapé.

La Défenseure des droits demande au centre hospitalier universitaire de rendre compte des suites données aux recommandations ci-dessus dans un délai de deux mois à compter de la date de notification de la présente décision.

Claire HÉDON

---

**Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi organique n° 2011-333  
du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits**

---

La Défenseure des droits a été saisie par Monsieur X, manipulateur en radiologie au sein de l'hôpital Y, qui estime faire l'objet de harcèlement moral discriminatoire de la part de son employeur, le centre hospitalier universitaire, en raison de son handicap.

### **FAITS ET PROCEDURE**

Monsieur X est manipulateur en radiologie au sein de l'hôpital Y depuis 1998.

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) lui a reconnu la qualité de travailleur handicapé pour la période du 31 juillet 2019 au 30 juin 2020.

Son handicap nécessite l'aménagement de son poste de travail, notamment par la mise à disposition de matériel adapté (siège « assis-debout » et appareil « lève-patients ») et la modification de sa fiche de poste pour tenir compte de certaines contraintes (durée de port du tablier en plomb limité).

Monsieur X indique qu'il peut continuer à exercer l'ensemble des missions qui lui sont confiées sans aucune difficulté grâce aux diligences réalisées par son employeur.

Le centre hospitalier universitaire estime, à l'inverse, qu'il n'exerce plus qu'une partie des tâches habituelles confiées à un manipulateur en radiologie.

C'est dans ce contexte que, le 9 juin 2020, Monsieur X a été informé de la saisine du comité médical départemental par son employeur en vue d'une appréciation de son « *inaptitude définitive aux fonctions habituelles de manipulateur en radiologie* ».

Lors de sa séance du 2 juillet 2020, le comité médical l'a reconnu apte aux fonctions de manipulateur en radiologie, en précisant la « *nécessité d'un poste adapté à son état de santé* ».

Le 10 mai 2021, Monsieur X a été informé que son dossier serait de nouveau examiné par le comité médical. Lors de sa séance du 3 juin 2021, ce dernier a sursis à statuer dans l'attente d'une nouvelle expertise médicale. Le réclamant n'a pas reçu de nouvelle convocation à ce jour.

Par ailleurs, le centre hospitalier universitaire recherche, depuis 2020, un poste mieux adapté aux restrictions médicales de Monsieur X. A cet effet, il l'a invité à demander son reclassement en qualité de technicien d'information médicale (en janvier 2020), de gestionnaire d'appui au déploiement et à l'usage d'un système d'information (en septembre 2021) ou encore de technicien d'information médicale (en janvier 2022).

Le réclamant précise qu'il ne présente aucune appétence pour ces emplois.

Il estime qu'en demandant au comité médical de se prononcer à plusieurs reprises sur son inaptitude aux fonctions, et en lui proposant des postes sans rapport avec ses appétences professionnelles, tandis qu'il ne rencontrerait aucune difficulté à exercer les missions qui lui sont confiées, son employeur adopterait un comportement discriminatoire à son égard.

Dans ce contexte, les services du Défenseur des droits ont engagé une instruction auprès d'un centre hospitalier universitaire, qui ont transmis les éléments d'information sollicités par courrier reçu le 1<sup>er</sup> septembre 2021.

Le 6 octobre 2021, la Défenseure des droits a informé l'établissement mis en cause que les éléments portés à sa connaissance permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement discriminatoire à l'égard du réclamant.

Le centre hospitalier universitaire ont présenté leurs observations par un courrier en réponse du 1<sup>er</sup> décembre 2021, faisant valoir notamment que l'intéressé aurait été reconnu définitivement inapte aux fonctions de manipulateur en radiologie, que ses restrictions médicales ne lui permettraient plus d'exercer effectivement ces fonctions, ce qui nuirait au fonctionnement du service et que, dans ces conditions, plusieurs postes de reclassement lui auraient été proposés.

## **ANALYSE**

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

#### **Sur l'interdiction du harcèlement moral discriminatoire fondé sur l'état de santé ou le handicap de l'agent**

Aux termes de l'article L. 131-1 du code général de la fonction publique<sup>1</sup> : « *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison (...) de leur état de santé, de leur handicap* ».

La discrimination peut être caractérisée par des faits de harcèlement moral dès lors que ceux-ci sont motivés par la prise en compte d'un critère de discrimination prohibé par la loi.

Le harcèlement moral est défini par l'article L. 133-2 du code général de la fonction publique<sup>2</sup> comme « *les agissements répétés (...) qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

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 dispose en outre que « *constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement (...) de son état de santé, (...) 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* ».

L'article 1<sup>er</sup> poursuit : « *La discrimination inclut (...) tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa [notamment l'état de santé et le handicap] (...) ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

#### **Sur la portée de l'obligation d'aménagement raisonnable du poste du travailleur handicapé**

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, une obligation d'aménagement raisonnable du poste de travail des personnes handicapées s'impose aux employeurs publics.

L'article L. 131-8 du code général de la fonction publique<sup>3</sup> dispose en ce sens : « *Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de*

---

<sup>1</sup> Anciennement article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

<sup>2</sup> Anciennement article 6 *quinquiès* de la loi n° 83-634 précitée.

<sup>3</sup> Anciennement article 6 *sexies* de la loi n° 83-634 précitée.

*handicap, les employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux personnes relevant de l'une des catégories mentionnées 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 développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée tout au long de leur vie professionnelle. / Ces mesures incluent notamment l'aménagement, l'accès et l'usage 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 dispositions du présent article s'appliquent sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu notamment des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées par les employeurs à ce titre ».*

En vertu du vingtième considérant 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<sup>4</sup>, les mesures appropriées s'entendent comme les « *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 (...)* », étant précisé que cette liste n'est pas exhaustive (Cour de justice de l'Union européenne, 11 avril 2013, Affaires C-335/11 et C-337/11).

Pour apprécier le caractère disproportionné des charges qui pèsent sur l'employeur, 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 (considérant 21 de la directive précitée).

Cette obligation d'aménagement raisonnable implique, selon l'article L. 826-3 du code général de la fonction publique<sup>5</sup>, que « *le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions par suite de l'altération de son état de santé dont le poste de travail ne peut être adapté, peut être reclassé dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois en priorité dans son administration d'origine ou, à défaut, dans toute administration ou établissement public mentionnés à l'article L. 2, s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes. (...)*».

Ces dispositions instituent une procédure graduée de diligences à la charge de l'employeur pour permettre au fonctionnaire de continuer à exercer ses fonctions sur un poste adapté à son état de santé.

En premier lieu, l'employeur est tenu de rechercher si le poste de travail de l'agent peut être aménagé pour lui permettre de continuer à exercer ses fonctions. Ces aménagements peuvent prendre des formes diverses, telles que, notamment, la mise à disposition de matériel adapté, la suppression de certaines missions de sa fiche de poste ou encore la modification de ses horaires de travail.

---

<sup>4</sup> Cette directive a été transposée en droit interne par 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.

<sup>5</sup> S'agissant des fonctionnaires hospitaliers, l'article 71 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière disposait, dans sa version en vigueur avant le 1<sup>er</sup> mars 2022 : « *lorsque les fonctionnaires sont reconnus, par suite d'altération de leur état de santé, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur état de santé. Lorsque l'adaptation de leur poste de travail n'est pas possible, ces fonctionnaires peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps ou cadre d'emplois en priorité dans leur administration d'origine ou à défaut dans toute administration ou établissement public (...) s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes (...)* ».

En deuxième lieu, lorsque de tels aménagements se révèlent insuffisants pour permettre à l'agent de continuer à exercer ses missions, son employeur doit lui proposer une autre affectation, sur un poste relevant de son grade dont les conditions d'exercice seraient compatibles avec ses restrictions médicales.

Ce n'est qu'en dernier lieu que le reclassement du fonctionnaire dans un autre corps ou cadre d'emploi doit être envisagé.

#### Sur les conditions d'appréciation de l'aptitude d'un agent public

L'aptitude physique d'un fonctionnaire est appréciée par les comités médicaux institués auprès de chaque département.

En effet, en application de l'article 7 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, « *les comités médicaux sont chargés de donner à l'autorité compétente, (...) un avis sur les contestations d'ordre médical qui peuvent s'élever à propos de l'admission des candidats aux emplois publics, de l'octroi et du renouvellement des congés de maladie, de longue maladie et de longue durée et de la réintégration à l'issue de ces congés* ».

L'article 7 de ce décret énumère les situations dans lesquelles le comité médical est obligatoirement consulté, dont font partie « *l'aménagement des conditions de travail du fonctionnaire après congé ou disponibilité* » et « *le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une modification de l'état physique du fonctionnaire, ainsi que dans tous les autres cas prévus par des textes réglementaires* ».

#### **Application au cas d'espèce**

#### Sur l'aptitude du réclamant aux fonctions de manipulateur en radiologie sous réserve de l'aménagement de son poste de travail

Selon la fiche de poste produite par le centre hospitalier universitaire, les missions confiées à Monsieur X consistent essentiellement à accueillir et informer les patients, gérer leur transport, surveiller leur état de santé, réaliser des examens radiologiques, assurer l'entretien des dispositifs médicaux, gérer le stock de fournitures médicales ainsi que participer à l'encadrement des étudiants et des stagiaires.

Le centre hospitalier universitaire soutient que Monsieur X aurait été reconnu inapte de manière définitive aux fonctions habituelles de manipulateur en radiologie. Dans leur courrier en réponse du 1<sup>er</sup> décembre 2021, ils font valoir que « *l'ampleur des aménagements correspondants aux préconisations médicales ne permet pas à l'agent d'être occupé à temps plein, celui-ci se trouvant dans l'incapacité d'assurer la fiche de poste correspondante* ».

Il ressort cependant des termes de l'avis du comité médical réuni le 2 juillet 2020 que Monsieur X est apte à ces fonctions mais que son état de santé nécessite l'aménagement de son poste de travail.

En effet, l'aptitude de l'agent doit être appréciée au regard des aménagements susceptibles d'être réalisés – ou, comme en l'espèce, déjà réalisés – sur son poste de travail.

Dans ses conclusions médico-administratives établies le 12 mars 2020, le Docteur S a prescrit les aménagements suivants : port de charges limité à 12 kilogrammes, utilisation d'un appareil « lève-patients » pour le transport des patients, port du tablier en plomb limité à 15 minutes

par jour, mise à disposition d'un siège « assis-debout » pour limiter le temps passé en position assise immobile.

Monsieur X a notamment été équipé d'un appareil « lève-patients », de deux plans de travail réglables électriquement et de deux sièges assis-debout avec repose-pieds.

Il indique qu'il ne rencontre aucune difficulté à exercer ses fonctions compte tenu de ces aménagements.

Sa fiche de notation en date du 6 août 2020 le confirme. Selon son cadre supérieur de santé, Monsieur X « *s'est particulièrement investi dans le renouvellement des salles radio et ce avec sérieux* ». Sa cadre de santé souligne, quant à elle, « *son investissement sur le choix des équipements par ses compétences aguerries* », son « *investissement important dans l'accompagnement des étudiants et nouveaux professionnels* » et son « *adaptation dans le cadre de la crise sanitaire* ». Elle porte l'appréciation générale suivante : « *Professionnel volontaire et soucieux de développer ses compétences. Référent avec haut niveau de connaissance sur la modalité pratiquée, il sait travailler en bonne collaboration avec [le] secteur médical pour [l']amélioration des prises en charge (...)* ».

En outre, plusieurs collègues de Monsieur X témoignent qu'il « *assure de façon habituelle toutes les tâches liées à l'exercice de son activité sans aucune conséquence vis-à-vis de ses collègues* », « *exerce sa profession sans aucune difficulté physique* », et « *s'investit au quotidien au bon fonctionnement du service et de la prise en charge des patients* ».

Dans ces conditions, il apparaît que les aménagements réalisés sur son poste de travail permettent à Monsieur X de continuer à exercer ses fonctions de manipulateur en radiologie.

#### Sur la qualification de harcèlement moral des saisines répétées du comité médical et des propositions injustifiées de reclassement

Au regard des développements qui précèdent, la saisine du comité médical afin qu'il se prononce sur l'« *inaptitude totale et définitive* » du réclamant n'apparaît pas justifiée par la situation médicale du réclamant.

Par ailleurs, l'instruction menée auprès du centre hospitalier universitaire a montré que ce dernier recherche une solution pour permettre au réclamant de poursuivre l'exercice d'une activité professionnelle dans des conditions adaptées à son état de santé.

En effet, depuis 2020, Monsieur X a été invité à plusieurs reprises à présenter sa candidature pour des emplois relevant d'autres corps de la fonction publique hospitalière.

Cependant, tant que l'intéressé n'a pas été reconnu inapte aux fonctions de manipulateur en radiologie, aucun changement d'affectation ne peut lui être imposé pour ce motif par son employeur.

En application du principe d'aménagement de la charge de la preuve, il incombe à l'établissement mis en cause d'apporter les éléments permettant de justifier que les mesures contestées sont motivées par des considérations étrangères à un critère de discrimination prohibé par la loi.

En l'espèce, le centre hospitalier universitaire fait valoir que l'obligation d'aménagement raisonnable du poste de travail « *n'induit pas la création et l'organisation d'un poste en surnombre uniquement basé sur des tâches annexes ne correspondant plus au métier de l'intéressé* » et que « *d'autres postes correspondant à l'état de santé de l'agent et à ses aspirations existent au sein de l'institution* ».

Il explique que les restrictions médicales de Monsieur X l'empêcheraient d'exercer « *des fonctions de bases, inhérentes au cœur du métier de manipulateur en radiologie médicale dans un service hospitalier* ».

Par exemple, la limitation du port de charge à 12 kilogrammes ne lui permettrait pas d'assister les patients qui seraient limités dans leur mobilité pour réaliser les examens.

Le réclamant ne pourrait pas davantage approcher les patients pendant les examens, assurer les démarrages de journée ni les finir seul ou être envoyé en renfort sur le scanner, « *ce qui pénalise le fonctionnement du service* ».

Cependant, tandis que Monsieur X justifie d'appréciations très positives de sa manière de servir et de témoignages de l'exercice sans difficulté des missions qui lui sont confiées, le centre hospitalier universitaire n'apporte aucun élément permettant d'établir que l'intéressé n'exerce plus effectivement les fonctions de manipulateur en radiologie, ni que des nécessités de service s'opposeraient à son maintien sur ce poste.

En outre, eu égard à la taille et aux ressources financières du centre hospitalier universitaire, la charge résultant des aménagements réalisés sur le poste de Monsieur X n'apparaît pas disproportionnée.

Dans ces conditions, la Défenseure des droits considère que le comportement du centre hospitalier universitaire à l'égard de Monsieur X caractérise un harcèlement discriminatoire fondé sur son handicap, prohibé par les dispositions précitées de l'article L. 131-1 du code général de la fonction publique.

C'est pourquoi, la Défenseure des droits recommande au centre hospitalier universitaire de mettre un terme aux agissements constitutifs de harcèlement discriminatoire, en cessant de saisir le comité médical lorsque cette saisine n'est pas nécessitée par la situation de l'intéressé. La présente décision implique, en outre, que le centre hospitalier universitaire s'abstienne d'inviter le réclamant à solliciter son reclassement tant qu'il n'est pas reconnu inapte à ses fonctions.

Elle recommande également à l'établissement d'adresser une note à ses services rappelant le cadre juridique applicable en matière d'obligation d'aménagement raisonnable du poste du travailleur handicapé.

La Défenseure des droits demande à être informée des suites réservées à ses recommandations dans un délai de deux mois à compter de la notification de la présente décision.

Claire HÉDON