

Paris, le 28 juillet 2022

Décision du Défenseur des droits n°2022-145

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

Vu le code général de la fonction publique ;

Saisie par M. X, professeur de mathématiques au lycée Y de Z, qui dispose de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et estime que l'absence d'aménagement de ses conditions de travail au titre de la rentrée 2021 conformément aux préconisations du médecin de prévention constitue une discrimination en raison de son handicap ;

Recommande au Proviseur du lycée, en vue de régler la situation exposée dans la note ci-jointe :

- d'aménager les conditions de travail de M. X pour la rentrée de septembre 2022 ;
- de l'indemniser des préjudices subis résultant de l'absence d'aménagement de ses conditions de travail à la rentrée 2021, dès lors que l'intéressé lui aura adressé une demande en ce sens ;

La Défenseure des droits demande à être informée des suites réservées à ses recommandations dans un délai de trois mois à compter de la 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
--

▪ **Faits et procédures :**

La Défenseure des droits a été saisie par M. X, professeur de mathématiques au lycée Y de Z, qui dispose de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Ce dernier conteste en dernier lieu l'absence d'aménagement de ses conditions de travail au titre de la rentrée 2021 malgré les préconisations en ce sens du médecin de prévention. Il fait état d'une discrimination en raison de son handicap.

Le 4 juin 2018, le médecin de prévention a préconisé que le réclamant bénéficie d'un emploi du temps organisé sur les matins prioritairement et de journées de cours dont l'amplitude horaire ne dépasse pas 5 heures.

Ces recommandations ont été réitérées le 18 octobre 2021 par le médecin de prévention.

Malgré les demandes de M. X, son emploi du temps n'a pas été aménagé en conformité avec les préconisations médicales, notamment en 2021.

L'emploi du temps du réclamant pour la rentrée 2021 impliquait qu'il travaille les lundi, mardi et jeudi, ainsi que le vendredi après-midi. L'amplitude horaire de ses journées du mardi et vendredi dépassait par ailleurs 5 heures, ne respectant pas ainsi les préconisations médicales précitées.

En outre, M. X soutient que la majorité de ses collègues ont la plupart de leurs cours le matin. Il a ainsi transmis au Défenseur des droits des emplois du temps allant dans ce sens.

M. X avait aussi demandé une salle de classe unique pour la rentrée 2021 afin de réduire sa fatigabilité, mais cela lui a aussi été refusé, alors que d'autres collègues enseignent dans une même salle.

Le réclamant est en arrêt de maladie depuis le 2 septembre 2021.

Par courrier des 21 octobre 2021 et 24 février 2022 une instruction a été menée par le Défenseur des droits auprès du proviseur du lycée Y de Z, qui y a répondu par courrier reçu le 13 avril 2022.

Dans son courrier le proviseur soutient que :

- M. X a transmis sa fiche de vœux faisant état de ses demandes en vue de l'organisation des services le 16 juin 2021. Le proviseur-adjoint a pris en compte son vœu n° 1 de ne pas travailler le mercredi matin et il lui a attribué la salle 209. Les aménagements raisonnables ont donc été réalisés ;

- toutefois, sur cette fiche il est précisé que les professeurs souhaitant faire état de situations particulières exposent leurs contraintes spécifiques au verso, ce que M. X n'aurait pas fait. Ainsi, il n'a pas mentionné sur cette fiche sa préférence pour travailler le matin, ce qui en outre semble contradictoire avec le fait de ne pas souhaiter travailler le mercredi et le samedi matins ;

- une autre professeure de mathématiques, Mme A, avait fait une demande d'aménagement organisationnel établie par le service médical du rectorat le 16 mars 2021, qui a été prise en

compte par le lycée, ce qui démontrerait l'attention portée par le lycée aux problèmes de santé des personnels ;

- les préconisations du médecin de prévention du 4 juin 2018 dans le dossier de M. X n'ont jamais fait l'objet d'un renouvellement annuel à inscrire dans le processus de constitution des emplois du temps, ni été rappelées par M. X sur ses fiches de vœux des années suivantes ;

- toutefois, le service médical du rectorat a fait parvenir à l'établissement le 20 octobre 2021, une fiche de visite médicale réalisée à la demande de l'agent en date du 18 octobre 2021 précisant les préconisations ;

- fin juin, le proviseur-adjoint avait pris en compte dans les paramétrages du logiciel une répartition étalée avec un maximum de 5 heures par jour au profit de M. X. En effet, après paramétrage des données et des fortes contraintes, c'est l'algorithme du logiciel qui constitue les emplois du temps susceptibles de modifications marginales début septembre à la demande des collègues ;

- les emplois du temps de l'équipe de mathématiques démontrent le caractère infondé des allégations de M. X au sujet de leur positionnement uniquement en matinée ;

- M. X effectue chaque année des heures supplémentaires dans le cadre de surveillance de DS sur la base du volontariat ce qui n'apparaît pas selon lui incompatible avec son handicap ;

- par ailleurs, il souhaite devenir personnel de direction ce qui nécessite santé, résilience et une forte disponibilité journalière.

Par courriers des 21 octobre 2021 et 24 février 2022, une instruction a également été menée par le Défenseur des droits auprès du rectorat de l'académie de B, qui y a répondu par courrier reçu le 20 avril 2022.

Dans son courrier la rectrice a indiqué que :

- le correspondant handicap de l'académie a eu régulièrement des échanges avec M. X ;

- le 27 mai 2021, M. X a déposé une nouvelle demande d'aménagement organisationnel et le 9 juin 2021, cette demande a été transmise par l'établissement au correspondant handicap pour information. L'avis du chef d'établissement n'indiquait pas de difficulté particulière dans la mise en œuvre de l'aménagement de poste (il était seulement indiqué dans la rubrique avis « *voir la faisabilité avec le proviseur adjoint en charge de l'organisation pédagogique* »). Les demandes d'aménagement de poste (matériel et organisationnel) de M. X ont été transmises par courriel par le correspondant handicap au service de médecine de prévention le 18 juin 2021 ;

- l'avis du médecin de prévention du 18 octobre 2021 précise que l'état de santé de M. X justifie l'aménagement demandé ;

- dans les éléments transmis au Défenseur des droits par le lycée, n'apparaît pas la demande d'aménagement organisationnel revêtue de l'avis du chef d'établissement ;

- enfin, au regard des pièces reçues par le correspondant handicap, il apparaît que M. X a bien respecté la procédure et le calendrier de la demande d'aménagement du poste de travail.

Le 23 mai 2022, la Défenseure des droits a adressé un courrier récapitulatif au proviseur du lycée Y, qui y a répondu par courrier reçu le 7 juin 2022.

Dans ce courrier, le proviseur soutient que :

- l'emploi du temps transmis par M. X au Défenseur des droits lui a été donné à la prérentrée ;
- dans ses préconisations médicales de juin 2018, le médecin de prévention préconisait des journées de cours dont l'amplitude horaire ne dépasse pas 5 heures. Il n'était nullement précisé qu'il s'agissait de temps de « présence » ;
- l'attribution d'une salle unique a été faite avec diligence par le proviseur-adjoint à la demande du proviseur le jour de la rentrée, le 2 septembre, comme en attestent les emplois du temps de ses remplaçants successifs ;
- la comparaison avec les emplois du temps des collègues de M. X ne peut se jauger sur le nombre de matinées travaillées. En effet, certains d'entre eux préfèrent des regroupements sur moins de jours plutôt que des étalements pour limiter les déplacements, voire d'autres critères. En outre, l'ensemble des enseignants ne bénéficiant pas d'aménagement d'ordre médical n'ont droit qu'à l'obtention d'un seul vœu portant sur n'importe quelle demi-journée, ce qui est le cas des deux collègues cités, Mme C et M. D, agrégé à 15 heures ;
- le document portant sur les modifications d'emploi du temps inséré dans le livret de rentrée remis aux enseignants donne à considérer aussi que ce nouvel emploi du temps est susceptible d'aménagements supplémentaires dans les quinze jours suivants. Or, M. X a été placé en congé de maladie ordinaire le 2 septembre 2021 et n'a pas pu prendre connaissance de l'attribution d'une salle unique (salle 209) ni revoir le proviseur adjoint pour optimiser l'organisation comme chaque année avant le 20 septembre.

▪ **Discussion :**

Le cadre juridique

L'article L. 131-1 du code général de la fonction publique dispose qu' : « *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison (...) de leur handicap (...)* » (ancien article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

Aux termes de l'article 2 de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée par la France et entrée en vigueur dans le droit national le 20 mars 2010, « *La discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable* ».

L'article L. 131-8 du code précité dispose également qu' : « *Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de 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. (...) 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* » (ancien article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

L'article 40 *ter* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat prévoit aussi que : « *Des aménagements d'horaires propres à faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi sont accordés à sa demande au fonctionnaire handicapé 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, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.* »

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* ».

Le principe de non-discrimination ainsi que l'obligation d'aménagement raisonnable garantis notamment par les articles précités du code général de la fonction publique imposent donc à l'employeur de prendre en compte les besoins concrets de l'agent au regard de son handicap lors de l'examen des possibilités d'aménagement de son poste.

Le refus de procéder à des aménagements raisonnables pour permettre à un agent d'exercer son emploi peut être considéré comme discriminatoire, dès lors que ces aménagements ne constituent pas une charge disproportionnée pour l'employeur.

En outre, l'article L. 136-1 du code général de la fonction publique (ancien article 23 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) combiné à l'article 3 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique créent une obligation de résultat en matière d'hygiène et de sécurité des agents publics afin notamment de préserver leur santé dans l'exercice de leurs fonctions.

Les employeurs sont ainsi tenus de prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de leurs agents. L'administration doit donc mettre en place sous réserve de charges disproportionnées, les aménagements du poste de travail de ses agents conformément aux préconisations médicales. À défaut, le fait de ne pas prendre de telles mesures pourrait apparaître comme contraire aux textes susmentionnés et de nature à engager sa responsabilité.

En l'espèce

Tout d'abord, ainsi que le rappelle le rectorat et contrairement à ce qu'indique le lycée au Défenseur des droits, M. X a bien respecté la procédure et le calendrier de la demande d'aménagement de son poste de travail en 2021.

Il a ainsi transmis à l'établissement scolaire un formulaire de demande d'aménagement organisationnel pour l'année scolaire 2021-2022 mentionnant « *aménagement de l'emploi du temps selon les préconisations de la médecine de prévention. / Attribution d'une unique salle de classe pour l'année scolaire* ».

Ce document a été visé par le proviseur le 9 juin 2021. Ainsi, l'établissement avait bien connaissance des nécessités d'aménagement du poste de travail de M. X. Le proviseur a alors émis l'avis suivant : « *À voir la faisabilité avec le proviseur-adjoint en charge de l'organisation pédagogique* ».

Par suite, le fait que la fiche de vœux du 16 juin 2021 de M. X ne comportait pas de mention au verso sur les contraintes spécifiques liées à son handicap, alors au demeurant que cette fiche de vœux ne précisait pas la nécessité d'y apposer ces contraintes, est sans influence sur le fait que le proviseur et le proviseur-adjoint avaient connaissance de la nécessité d'aménager les conditions de travail de l'intéressé selon les préconisations du médecin de prévention.

En effet, ce dernier avait indiqué le 4 juin 2018 que l'emploi du temps devait être organisé sur les matins prioritairement et que l'amplitude horaire des journées de cours ne pas dépasser 5 heures.

Ces recommandations ont été réitérées et modifiées le 18 octobre 2021 par le médecin de prévention qui a indiqué :

- emploi du temps regroupant les heures de cours sur les matinées,
- amplitude horaire de présence dans l'établissement n'excédant pas 5 heures,
- salle de cours fixe.

Contrairement à ce qu'indique le lycée, l'ensemble de ces recommandations aurait dû être regardé comme suffisant en vue de la mise en œuvre de l'aménagement des conditions de travail de M. X en 2021, sans que l'absence de renouvellement des recommandations du médecin de prévention en 2019 ou 2020 n'ait d'effet sur l'obligation de les mettre en œuvre pesant sur l'établissement scolaire en 2021 notamment. Le lycée n'indique d'ailleurs pas que les préconisations pour 2021 auraient été transmises trop tardivement.

Le rectorat souligne ainsi, comme il a été dit, à ce titre qu' : « *il apparaît que M. X a bien respecté la procédure et le calendrier de la demande d'aménagement du poste de travail. Le médecin de prévention appuie également sa demande au plan médical.* »

Or, les aménagements précités n'ont pas été mis en œuvre en l'espèce.

En effet, l'emploi du temps du 4 septembre 2021 transmis au Défenseur des droits par M. X fait ressortir qu'il n'avait pas une salle de cours unique, mais deux salles.

En outre, comme cela a été indiqué, son emploi du temps impliquait qu'il travaille les lundi, mardi, jeudi et vendredi après-midi. L'amplitude horaire de ses journées du mardi et vendredi dépassait par ailleurs 5 heures, ne respectant pas ainsi les préconisations médicales précitées, sans qu'il ne résulte du dossier des charges déraisonnables pour le lycée ou des nécessités de services qui se seraient opposées à leur mise en œuvre et qui ne sont au demeurant pas même invoquées par le mis en cause.

Le fait qu'un autre professeur de mathématiques, Mme A, ait vu sa demande d'aménagement organisationnel prise en compte, comme le fait valoir le lycée, est sans effet sur l'absence de respect par le même établissement de la demande d'aménagement des conditions de travail de M. X.

Par ailleurs, si le lycée soutient que fin juin 2021, le proviseur-adjoint aurait pris en compte dans les paramétrages du logiciel une répartition étalée avec un maximum de 5 heures par jour au profit de M. X, il ne l'établit pas.

En outre, si le lycée indique « *qu'après paramétrage des données et des fortes contraintes, c'est l'algorithme du logiciel qui constitue les emplois du temps susceptibles de modifications marginales début septembre à la demande des collègues* », M. X souligne pour sa part qu'il suffit – sans difficultés – d'introduire des paramètres s'agissant de tel ou tel professeur en

fonction de ses demandes en vue d'obtenir un emploi du temps aménagé et d'influer ainsi sur l'algorithme du logiciel duquel résultent les emplois du temps.

Au demeurant, la circonstance qu'un algorithme aboutisse à une proposition d'emploi du temps ne saurait exonérer l'administration de sa responsabilité de rechercher les possibilités d'aménagement.

S'agissant également des quatre emplois du temps transmis par M. X pour la rentrée 2021 de ses collègues non handicapés, il en ressort que ces derniers avaient la majorité de leurs cours le matin (notamment, professeur d'espagnol dont l'amplitude horaire de présence au sein de l'établissement ne dépassait 5 heures que le mardi) et bénéficiaient pour trois d'entre eux d'une salle de classe unique, ce qui signifie que l'aménagement sollicité par M. X paraissait possible. La seule circonstance qu'il soit plus habituel de disposer de salles de langues dédiées ne peut justifier que M. X n'ait pas bénéficié d'une salle unique.

Concernant les emplois du temps de l'équipe de mathématiques transmis par le lycée pour la rentrée 2021, il en ressort que sur huit emplois du temps communiqués deux des professeurs (M. D et Mme C) avaient la majorité de leurs cours le matin et que l'amplitude horaire de leur présence au sein de l'établissement ne dépassait 5 heures que durant une journée par semaine.

Au regard de ces éléments, la Défenseure des droits considère que M. X a été victime d'une discrimination en raison de son handicap de la part du lycée Y eu égard à l'absence d'aménagement de ses conditions de travail au titre de la rentrée 2021.

La circonstance que le document portant sur les modifications d'emploi du temps inséré dans le livret de rentrée remis aux enseignants permette de considérer que ce nouvel emploi du temps est susceptible d'aménagements supplémentaires dans les quinze jours suivants et que M. X n'a pas pu en bénéficier compte tenu de son absence à partir du 2 septembre ne peut suffire à établir l'absence de discrimination avant cette date. En effet, les demandes de modification d'emplois du temps sont censées demeurer marginales et l'obligation faite à M. X d'en solliciter plusieurs lui impose d'accomplir des démarches supplémentaires, dont l'issue est imprévisible, dans le seul but de faire reconnaître ses droits. À ce titre, elles représentent en l'espèce une charge directement liée à son handicap et non une possibilité d'établir l'absence de discrimination.

S'agissant de la réparation d'une discrimination, conformément à une jurisprudence constante, la victime d'un agissement fautif tel une discrimination a droit, tant en matière civile qu'administrative, à une réparation intégrale des préjudices subis (voir, en ce sens, notamment, CAA de Lyon, 6 décembre 2016, n° 14LY03751 ; CAA de Lyon, 20 février 2018, n° 16LY00541 ; CAA de Nantes, 3 décembre 2018, n° 17NT01488) permettant de la replacer dans la situation dans laquelle elle se serait trouvée si le comportement dommageable n'était pas intervenu.

Par conséquent, la Défenseure des droits recommande au proviseur du lycée Y :

- d'aménager les conditions de travail de M. X pour la rentrée de septembre 2022 ;
- de l'indemniser des préjudices subis résultant de l'absence d'aménagement de ses conditions de travail à la rentrée 2021, dès lors que l'intéressé lui aura adressé une demande en ce sens.

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

Claire HÉDON