

Paris, le 2 août 2022

---

**Décision du Défenseur des droits n°2022-149**

---

**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 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 ;

Saisie par Madame X, agent des services hospitaliers qualifiée, qui rencontre des difficultés pour recevoir une affectation compatible avec son handicap ;

Recommande à l'Assistance publique – Hôpitaux de Paris de rechercher sans délai une affectation compatible avec les restrictions médicales de Madame X ;

Demande à l'Assistance publique – Hôpitaux de Paris de rendre compte des suites données à ses recommandations 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 Madame X, agent des services hospitaliers qualifiée reconnue inapte à l'exercice de ses fonctions qui rencontre des difficultés pour recevoir une affectation compatible avec son handicap.

### **FAITS ET PROCEDURE**

Madame X a été recrutée par l'Assistance publique – Hôpitaux de Paris (AP-HP) en 2014. Titulaire du grade d'agent des services hospitaliers qualifiée, elle a été affectée sur un poste d'agent de restauration et d'hôtellerie à l'hôpital Y. Ses missions consistaient essentiellement à servir les repas aux patients et entretenir les locaux.

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées lui a reconnu la qualité de travailleur handicapé pour la période du 9 janvier 2018 au 8 janvier 2023.

Madame X a été placée en disponibilité d'office pour raison de santé à compter du 6 novembre 2019, date de l'épuisement de ses droits à congés statutaires.

Le médecin du travail, qui l'a reçue le 2 novembre 2020, l'a reconnue inapte aux fonctions d'agent de restauration et d'hôtellerie, mais apte à occuper un autre poste, ne comprenant pas de déplacement et de port de charges lourdes.

Le comité médical réuni le 3 décembre 2020 a estimé qu'elle pouvait reprendre ses fonctions à temps complet à compter du 6 janvier 2021, après accord de la médecine du travail et sous réserve d'un aménagement de son poste de travail.

Madame X a indiqué à son employeur qu'elle souhaitait reprendre ses fonctions sur un poste adapté à ses restrictions médicales.

Les postes proposés par l'AP-HP à l'accueil et aux archives médicales de l'hôpital Z ont reçu l'avis défavorable du médecin du travail le 9 février 2021.

En l'absence de poste adapté à son handicap, Madame X a été maintenue en disponibilité d'office pour raison de santé jusqu'au 3 août 2021.

Le médecin du travail qui l'a reçue le 3 août 2021 a émis un avis favorable à son aptitude aux fonctions, sous réserve des aménagements suivants : ne pas porter ou déplacer des charges supérieures à 5 kilogrammes, éviter les déplacements trop fréquents, être aidée pour le déplacement des chariots.

Le 4 août 2021, elle a réintégré ses fonctions sur le poste d'agent d'hôtellerie et de restauration qu'elle occupait avant son arrêt de travail. Il a été convenu avec sa hiérarchie qu'elle solliciterait l'aide de ses collègues de travail pour déplacer les chariots.

La réclamante indique avoir fait l'objet de propos déplacés sur son état de santé et de reproches de la part de ses collègues de travail qui ne souhaitaient pas effectuer ses tâches à sa place.

Le 29 septembre 2021, elle a subi un accident de travail pour lequel elle a sollicité la reconnaissance d'imputabilité au service le 1<sup>er</sup> octobre suivant. Elle indique que ses restrictions médicales n'auraient pas été respectées, ce qui aurait entraîné une surcharge de travail à l'origine de la dégradation de son état de santé.

Le 20 avril 2022, à l'occasion d'une réunion entre Madame X, des représentants du personnel et les services de l'AP-HP, ces derniers ont proposé d'affecter la réclamante sur un poste de standardiste de nuit. Le médecin du travail qui l'a reçue le 5 mai 2022 a émis un avis favorable à cette affectation « à l'essai » et à temps partiel, en précisant qu'« *un poste de jour sera vite préférable* ». Cependant, la sage-femme de Madame X a déconseillé le travail de nuit par un certificat du 9 mai 2022. L'intéressée n'a donc pas pu recevoir cette affectation.

À défaut d'affectation sur un poste adapté à ses restrictions médicales, Madame X n'a pas pu reprendre ses fonctions à ce jour.

Estimant faire l'objet d'une discrimination fondée sur son handicap, elle a saisi le Défenseur des droits.

Le 25 mars 2021, les services du Défenseur des droits ont demandé à l'AP-HP de réexaminer la situation de Madame X en recherchant un poste adapté à son état de santé.

Par un courrier du 6 mai 2021, l'établissement mis en cause a indiqué qu'aucun poste vacant adapté aux restrictions médicales de la réclamante n'avait pu être identifié en vue de son reclassement.

À défaut d'un règlement amiable du litige, une instruction contradictoire a été engagée auprès de l'AP-HP, qui a transmis les éléments d'information sollicités par courrier du 19 novembre 2021.

Le 18 janvier 2022, l'AP-HP a été destinataire d'une note récapitulative l'informant qu'en l'état des éléments recueillis par le Défenseur des droits, ce dernier pourrait conclure à l'existence d'une discrimination prohibée par la loi et l'invitant à présenter ses observations. Cependant, l'AP-HP n'a pas transmis ses observations dans le délai imparti.

Il convient de préciser que l'instruction de la réclamation de Madame X n'a pas porté sur sa demande de reconnaissance d'imputabilité au service de l'accident du 29 septembre 2021, celle-ci étant en cours d'examen par les services de l'AP-HP.

## **ANALYSE JURIDIQUE**

### ***Sur l'obligation d'aménagement du poste du travailleur handicapé***

Aux termes de l'article L. 131-1 du code général de la fonction publique, aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

Les dispositions combinées des articles 1<sup>er</sup> et 2 de la loi du 27 mai 2008<sup>1</sup> prohibent également toute discrimination fondée sur le handicap en matière d'accès à l'emploi.

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 dispose en ce sens :

*« (...) les employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux*

---

<sup>1</sup> 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.

*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, 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, 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.

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, compatible avec ses restrictions médicales.

En dernier lieu, le fonctionnaire peut être reclassé dans un autre corps ou cadre d'emplois en priorité dans son administration d'origine ou, à défaut, dans toute autre.

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

### **Sur l'application du principe d'aménagement de la charge de la preuve**

En vertu du principe d'aménagement de la charge de la preuve, applicable en matière de discrimination<sup>2</sup>, il appartient à l'administration mise en cause de prouver que le traitement défavorable exposé par le réclamant est motivé par des considérations étrangères à tout critère de discrimination prohibée par la loi.

En l'espèce, afin d'écarter la présomption de discrimination à l'égard de Madame X, il appartenait à l'AP-HP d'établir les diligences réalisées par ses services pour rechercher une affectation compatible avec les restrictions médicales de l'intéressée.

En effet, en application des dispositions précitées, il appartenait à l'AP-HP de rechercher une autre affectation compatible avec les restrictions de Madame X ou, à défaut de poste vacant relevant du grade des agents des services hospitaliers qualifiés adaptés à son handicap, de lui proposer un reclassement dans un autre corps, tel que celui des adjoints administratifs.

Or, il résulte de l'instruction menée par les services du Défenseur des droits que, depuis 2020, la médecine du travail considère que Madame X est inapte au poste d'agent d'hôtellerie et de restauration qu'elle occupe mais apte à un autre poste qui serait compatible avec ses restrictions médicales. Madame X a cependant été maintenue en disponibilité d'office pour raison de santé jusqu'au 3 août 2021, sans que l'AP-HP ait justifié de recherches d'un poste adapté à son handicap.

Dans son courrier en réponse du 6 mai 2021, l'AP-HP se borne à faire valoir que l'état de santé de la réclamante n'a pu être déclaré compatible avec aucun poste vacant correspondant à son grade et à ses compétences et qu'aucun aménagement n'aurait pu avoir pour effet de rendre compatible l'une de ces propositions, sans apporter aucun élément de preuve.

L'établissement mis en cause soutient par ailleurs que, suivant l'avis d'aptitude émis par le médecin du travail le 3 août 2021, Madame X a pu reprendre ses fonctions sur un poste aménagé, c'est-à-dire sans port et déplacement de lourdes charges, sans déplacements trop fréquents, en matinée et avec l'aide de ses collègues pour le déplacement des chariots.

Il ressort toutefois de l'analyse de l'étude de poste du 13 février 2021 communiquée par l'AP-HP, que l'intéressée était amenée à travailler l'après-midi une semaine sur deux et à se déplacer fréquemment dans l'hôpital pour la réalisation de ses tâches (préparation et service des repas en salle et en chambre).

Si l'évaluation de la charge physique précise que le poste comportait peu de port de charges, la fiche de tâches indique cependant que la réclamante devait porter les plateaux repas, les débarrasser ainsi que déplacer des tables et des chaises dans la salle à manger.

La mise à disposition du système ITS (Integral Transport System) pour le port des plateaux ne semblait pas suffisante pour aménager le poste de Madame X dès lors que le déplacement de lourdes charges lui était également déconseillé.

---

<sup>2</sup> Aux termes de l'article 8 de la loi 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. (...) »

Ses collègues de travail devaient, en principe, l'aider à déplacer les chariots. La réclamante indique toutefois que cette organisation fut à l'origine d'une dégradation de ses conditions de travail car ceux-ci lui reprocheraient de devoir faire son travail à sa place.

Aussi, les aménagements mis en œuvre sur le poste de Madame X apparaissent insuffisants pour lui permettre de continuer à exercer ses fonctions.

En outre, si les services de l'AP-HP ont plus récemment identifié un poste de standardiste de nuit qui aurait pu satisfaire aux préconisations de la médecine du travail, l'état de grossesse déclaré par Madame X au mois d'avril 2022 fait obstacle à cette affectation, selon le certificat établi par sa sage-femme, en raison des horaires de travail.

Madame X, qui présente une très grande motivation pour reprendre son service, manifestée notamment par ses nombreuses sollicitations auprès du service des ressources humaines, se trouve ainsi privée d'emploi depuis plus de deux années.

Les contraintes liées aux restrictions médicales de Madame X n'apparaissent pourtant pas disproportionnées eu égard à la taille et aux ressources financières de l'AP-HP, qui réunit trente-huit établissements, lesquels accueillent chaque année 8,3 millions de patients<sup>3</sup>.

Par suite, la Défenseure des droits considère qu'en s'abstenant de rechercher une affectation en faveur de Madame X compatible avec ses restrictions médicales, l'AP-HP a adopté un comportement discriminatoire à son égard, prohibé par les dispositions de l'article L. 131-1 du code général de la fonction publique et celles combinées des articles 1<sup>er</sup> et 2 de la loi du 27 mai 2008 précitée.

Dans ces conditions, la Défenseure des droits recommande à l'AP-HP de rechercher sans délai une affectation compatible avec les restrictions médicales de Madame X, et demande à être informée des suites réservées à cette recommandation dans un délai de deux mois à compter de la notification de la présente décision.

Claire HÉDON

---

<sup>3</sup> Site internet de l'AP-HP, consulté le 20 mai 2022.