

Paris, le 17 octobre 2023

Décision du Défenseur des droits n° 2023-121

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 loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires¹;

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° 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 ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Saisie par M. X, ancien assistant ingénieur (ASI) employé en contrat à durée indéterminée (CDI) de droit public par l'université de Y du 1^{er} décembre 2015 au 27 juillet 2022 au sein de la direction des systèmes de l'information (DSI), qui estime avoir fait l'objet, de la part de sa hiérarchie, d'une discrimination et d'un harcèlement moral discriminatoire en lien avec son handicap ;

Recommande, en vue de régler la situation exposée dans la présente décision, au Président de l'université de Y :

- d'indemniser M. X des préjudices subis résultant du harcèlement discriminatoire dont il a été la victime, dès lors que l'intéressé lui aura adressé une demande en ce sens ;

¹ Codifiée à compter du 1er mars 2022 dans le code général de la fonction publique

- de veiller à l'avenir à ce que les comptes rendus d'évaluation professionnelle des agents de l'université ne fassent pas mention, à leur détriment, de leur état de santé ou de leur handicap.

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

<p style="text-align: center;">Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011</p>

▪ **Faits et procédures :**

Le Défenseur des droits a été saisi par M. X, ancien assistant ingénieur (ASI) qui était employé en contrat à durée indéterminée (CDI) de droit public par l'université de Y du 1^{er} décembre 2015 au 27 juillet 2022 au sein de la direction des systèmes de l'information (DSI).

M. X bénéficie de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) depuis le 16 décembre 2019 au vu des troubles du spectre autistique dont il est atteint. Il estime avoir fait l'objet de la part de sa hiérarchie d'une discrimination et d'un harcèlement moral discriminatoire en lien avec son handicap à partir de 2018.

Son employeur a eu connaissance de l'état de santé de M. X depuis septembre 2018, date des premières préconisations médicales. L'intéressé avait également précédemment en 2016 fait part de son handicap à ses collègues.

Le réclamant souligne que dans son compte-rendu d'évaluation professionnelle (CREP) du 15 octobre 2018, il est fait un lien entre son handicap et la diminution de ses tâches alors qu'à cette date aucune contre-indication médicale à l'exercice de ses missions n'avait été formulée.

M. X indique que sa fiche de poste – ingénieur d'études (IGE) – a été vidée de sa substance à la fin de l'année 2018, alors qu'une demande de RQTH était en cours, et que les tâches qu'il effectuait de 2015 à 2018 ont été réparties entre ses collègues en raison de son handicap sans qu'un avis médical ait été émis.

Il ajoute qu'il a été déclaré apte le 26 septembre 2018 à exercer ses fonctions sous réserve de certains aménagements mais que son poste n'aurait pas non plus été aménagé. Il s'agissait d'éviter l'open space et de mettre en place une séparation entre les deux postes de travail car le réclamant partageait son bureau avec un collègue.

Enfin, sa fiche de poste dans sa version comprenant les missions qui lui ont été confiées de 2015 à 2018 aurait été publiée en avril 2020 en vue d'un recrutement externe. Un acte d'huissier mandaté par l'intéressé a été produit par l'intéressé au soutien de cette allégation.

Le réclamant indique dans ce cadre avoir présenté sa candidature mais sans succès.

Ainsi, M. X soutient que depuis le 17 mars 2020, il serait « placardisé » en télétravail à son domicile sans aucune tâche à effectuer et sans contact avec ses collègues ou sa hiérarchie.

Le réclamant a en outre sollicité la protection fonctionnelle le 10 décembre 2021 mais l'université n'y a pas donné de suite. Il a aussi saisi le CHSCT et la cellule veille harcèlement sexuel, violences sexistes et homophobes de l'université, ce qui a donné lieu à l'établissement d'un compte-rendu d'entretien avec l'intéressé du 9 mars 2022.

Par décision du 22 juillet 2022, notifiée le 27 juillet 2022, M. X a été licencié pour motif disciplinaire. Un manquement à l'obligation de servir et un refus d'obéissance hiérarchique lui étaient reprochés.

Par une ordonnance du 21 septembre 2022 (n° 2204736), le juge des référés du tribunal administratif de Y a rejeté la requête en référé-suspension de l'intéressé dirigée contre la décision du 22 juillet 2022 en retenant l'absence de doute sérieux sur la légalité de la décision litigieuse.

Une requête est pendante sur le fond contre cette décision devant la même juridiction.

Par courriers des 6 avril et 3 août 2022 et du 17 janvier 2023, les services du Défenseur des droits ont mené une instruction auprès de l'université de Y.

Par courriers reçus les 1^{er} juin et 11 octobre 2022 ainsi que le 8 février 2023, l'université soutient principalement que :

- le comportement de M. X vis-à-vis de ses collègues et des partenaires extérieurs posait parfois des problèmes dès 2016 et que la situation s'est dégradée en 2018, ce qui a conduit sa hiérarchie à décider de modifier les missions de l'agent. Il a alors été informé du changement de ses missions induites par son comportement au cours d'un entretien professionnel qui s'est déroulé le 15 octobre 2018. Son comportement avec ses collègues et parfois devant des tiers s'est encore dégradé durant l'année 2019 ;

- M. X aurait fait part dès 2016 à ses collègues de son handicap. L'université n'a été informée de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé qu'au cours de l'année 2020 à la suite de la transmission de la décision de la MDPH obtenue par M. X avec l'aide du référent handicap du pôle ressources humaines et développement social ;

- les aménagements successifs préconisés par le médecin du travail ont été mis en œuvre par la DSI (tels que par exemple, l'aménagement de son espace de travail, un temps de travail aménagé sur 4,5 jours par semaine). En outre, il a été décidé, dès juin 2019, de mettre en œuvre un accompagnement interne puis extérieur au pôle des ressources humaines et développement social de l'université au profit de l'intéressé ;

- au-delà du caractère rétif de la posture adoptée par M. X rendant le dialogue fréquemment difficile (réponses prenant la forme d'invectives ou mutisme total), ce dernier a systématiquement refusé l'évolution de sa fiche de poste et des missions qui lui étaient demandées consistant dans la supervision et la métrologie des architectures réseau et télécom, le support 2 et 3 et le suivi budgétaire des lignes télécom gérées par le domaine ;

- il appartient à l'employeur pour répondre aux nécessités de service en dehors de tout contexte médical de confier telle ou telle tâche à un agent et au besoin d'en modifier le contenu initial. Si le CREP de M. X du 15 octobre 2018 fait un lien entre la modification de ses tâches et sa pathologie, alors qu'aucune contre-indication médicale n'avait été formulée, ce même CREP met en exergue les difficultés suscitées par le comportement de l'agent notamment à l'égard de ses collègues eu égard à son agressivité vis-à-vis de ces derniers. Les faits reprochés à M. X ne pouvaient être corrélés à la pathologie dont il se prévaut aujourd'hui et c'est bien son comportement qui a nécessité une modification de sa fiche de poste en vue de lui confier des missions de même niveau mais nécessitant le moins

d'interactions possibles avec ses collègues et les partenaires de l'université. Les modifications apportées à ses missions l'ont été en raison de son comportement et sans avis médical préalable. Ses missions anciennement exercées ont ainsi été réparties entre plusieurs agents de la DSI ;

- l'offre d'emploi publiée en avril 2020 par l'université, de niveau ingénieur de recherche et de formation (et non d'assistant ingénieur), si elle contient certaines similitudes avec les missions précédemment remplies par M. X, s'inscrivait dans le pilotage d'un projet lié au contrat de plan État-Région 2021-2027 et était donc sans rapport avec ces dernières. Il s'agissait ainsi de pourvoir un emploi en lien avec les nouveaux projets régionaux. L'offre d'emploi publiée sur le site Place de l'emploi public détaillait des besoins spécifiques qui ne pouvaient exister avant 2018. En outre, la candidature de M. X intervenue par courriel du 18 octobre 2021 est parvenue à l'université postérieurement à la date de clôture des candidatures le 31 mars 2021. Sa candidature ne comportait par ailleurs pas de CV ou de lettre de motivation pourtant exigés dans l'annonce ;

- s'agissant de la « placardisation » alléguée, M. X a refusé d'exercer ses missions et se serait ainsi « placardisé » lui-même ;

- plusieurs opérations ont été réalisées par M. X sans l'autorisation de sa hiérarchie et en dehors du périmètre de ses missions, susceptibles de mettre en péril le fonctionnement du service ainsi que les relations de l'université avec ses fournisseurs et partenaires. Sa hiérarchie a également constaté que M. X avait le 2 janvier 2019 sans autorisation ni justification supprimé de nombreux documents sur l'environnement de GED (« Nuxeo »). La suppression d'un dossier « Opérateur » a été effectivement constatée à partir de son compte utilisateur, ce qui a nécessité par la suite de faire restaurer par ses collègues près de 2000 documents ;

- face à son refus d'exercer les missions qui lui étaient nouvellement assignées et au refus d'obéissance et de servir dont a fait preuve l'intéressé, une procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de M. X qui a été convoqué à un entretien préalable à licenciement pour motif disciplinaire le 1^{er} juin 2022. Il a été licencié par décision du 22 juillet 2022.

▪ **Discussion :**

- Cadre juridique :

En application de l'article 6 de loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires applicable à la date des faits et aux agents contractuels de droit public :

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de (...) leur état de santé (...) leur handicap (...) ».

L'article 1^{er} 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 prohibe également les discriminations en lien avec l'état de santé ou le handicap, dans l'emploi public notamment (articles 1 et 2).

L'article 6 *sexies* de la loi du 13 juillet 1983, applicable à la date des faits, prévoit également concernant l'aménagement des conditions de travail d'un agent, qu' : « I. - 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 (...) de conserver un emploi correspondant à

leur qualification, (...), 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. »

S'agissant du harcèlement moral, selon l'article 6 *quinquies* de la loi précitée du 13 juillet 1983 également applicable à la date des faits « *aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral 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 (...)* ».

Par ailleurs, l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 susmentionnée, dispose que : « *la discrimination inclut : 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa (...), subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ». Un seul agissement peut suffire à caractériser le harcèlement moral discriminatoire dès lors qu'il conduit à la dégradation de la situation professionnelle de l'agent et/ou de son état de santé.

L'article 17 de la loi du 13 juillet 1983 rappelle également que : « *La valeur professionnelle des fonctionnaires fait l'objet d'une appréciation qui se fonde sur une évaluation individuelle donnant lieu à un compte rendu qui leur est communiqué.* »

Par suite, seule la valeur professionnelle d'un agent doit être prise en compte dans le cadre de son évaluation professionnelle sans mention, par exemple, au détriment de l'agent, de son état de santé ou de son handicap. Ces derniers constituent des critères étrangers à l'évaluation de la valeur professionnelle d'un agent.

Aux termes de l'article 11-1 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, applicable aux agents non titulaires, : « *le médecin du travail vérifie la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent.* »

S'agissant des modalités d'administration de la preuve, en vertu de l'article 4 de la loi du 27 mai 2008 : « *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. (...)* ». Ainsi, il appartient à la personne mise en cause de montrer que la situation contestée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

-Application en l'espèce :

Tout d'abord, il convient de relever qu'il ne ressort pas de l'enquête menée par le Défenseur des droits que la fiche de poste correspondant aux missions de M. X de 2015 à 2018 aurait été publiée en avril 2020 en vue d'un recrutement externe ou que le réclamant aurait depuis le 17 mars 2020 été « placardisé » par sa hiérarchie en télétravail à son domicile.

Toutefois, il en ressort un retrait injustifié de ses attributions depuis octobre 2018 en lien avec son handicap (1), ainsi qu'un aménagement tardif de ses conditions de travail (2).

1. Sur le retrait injustifié des attributions de M. X en lien avec son handicap

Le 26 septembre 2018, M. X a été déclaré apte à ses fonctions sous réserve de certains aménagements liés à la nécessité de ne pas exercer ses fonctions en open space.

Il résulte de l'instruction que le poste d'« ingénieur réseaux et télécommunications » de M. X a été vidé de sa substance à l'automne 2018 et que les tâches qu'il effectuait de 2015 à 2018 ont été réparties entre ses collègues en raison de son handicap en dehors de tout avis médical en ce sens.

L'université reconnaît devant le Défenseur des droits que le CREP du 15 octobre 2018 « *fait un lien entre la modification de ses tâches et sa pathologie, alors qu'aucune contre-indication médicale n'avait été formulée* ». Elle ajoute que « *l'agent a été informé du changement de ses missions induites par son comportement au cours d'un entretien professionnel qui s'est déroulé le 15 octobre 2018* ».

L'université soutient que c'est le « *comportement (de M. X) (absence de capacité à travailler en équipe, attitude agressive avec ses collègues, ou méprisante à l'égard de leur travail, initiatives prises en solitaire à l'égard des partenaires, sans l'aval, ou sans même en référer à sa hiérarchie) qui a nécessité une modification de sa fiche de poste, en vue de lui confier des missions de même niveau, mais nécessitant le moins d'interactions possibles avec ses collègues et les partenaires de l'université* ».

Ainsi dans son CREP du 15 octobre 2018, il est fait un lien entre le handicap de l'intéressé et la diminution de ses tâches alors qu'à cette date, il n'y avait pas de contre-indication médicale à l'exercice de ses missions et qu'il n'appartient pas à l'employeur d'apprécier l'aptitude de l'agent à exercer ces dernières.

Il était mentionné que : « (...) *Du fait de son besoin d'isolement lié à sa maladie, M. X a réalisé ces dossiers sans aucune concertation avec le reste de l'équipe. Le résultat est un travail difficilement intégrable dans les activités du bureau et difficilement compréhensible voir acceptable pour les usagers. / Depuis 2014, M. X a vu ses missions se réduire régulièrement pour se restreindre aujourd'hui à une seule mission principale qui consiste à assurer les tâches de l'offre « opérateur » qu'il devrait effectuer en collaboration avec 1 IGE et 1 technicien. En effet, son isolement nécessaire dans le cadre de son problème médical, s'est révélé au fil des années, un frein conséquent aux échanges nécessaires pour le bon fonctionnement du bureau. La réduction de ses activités lui a permis de rester au sein du bureau réseau et télécom. (...) Aussi, il est demandé à M. X d'arrêter ses missions d'opérateur et de recentrer ses activités principales sur des missions compatibles avec son besoin d'isolement.* ».

Les difficultés comportementales et les problèmes relationnels reprochés au réclamant par sa supérieure, Mme A, paraissent directement liés aux troubles du spectre de l'autisme de l'intéressé.

En effet, « *les troubles du spectre de l'autisme (TSA) (...) se manifestent par des altérations dans la capacité à établir des interactions sociales et à communiquer, ainsi que par des anomalies comportementales, en particulier une réticence au changement et une tendance à la répétition de comportements ou de discours. Les personnes concernées semblent souvent isolées dans leur monde intérieur et présentent des réactions sensorielles (auditives, visuelles, cutanées...) particulières.* »²

Ainsi, « *L'autisme se manifeste principalement par une altération des interactions sociales et de la communication et par des intérêts restreints et répétitifs. Ces troubles peuvent provoquer un comportement inadapté dans certaines situations.* »³

Si l'administration indique que le comportement de M. X à l'égard notamment de ses collègues posait parfois des problèmes dès 2016 et se serait dégradé en 2018, cette circonstance

² [Autisme - Inserm, La science pour la santé](#)

³ [Définition : autisme et trouble du spectre de l'autisme \(autismeinfoservice.fr\)](#)

apparaît liée à l'état de santé et au handicap de l'agent, dont l'université avait connaissance au moins depuis septembre 2018.

M. X avait également fait part dès 2016 à ses collègues de son handicap. L'employeur a pu ainsi en avoir eu connaissance depuis cette date.

Cela aurait dû conduire à l'employeur à demander plus en amont que l'intéressé soit reçu par le médecin du service de santé au travail afin qu'il se prononce sur l'aptitude de l'agent à exercer ses missions ou sur un aménagement de son poste de travail et non pas à lui retirer ses missions sans avis médical.

Or, le médecin compétent n'a pas été saisi de ce changement d'attributions, en méconnaissance de l'article 11-1 du décret précité du 28 mai 1982.

L'administration soutient notamment qu'il appartient à l'employeur pour répondre aux nécessités de service en dehors de tout contexte médical de confier telle ou telle tâche à un agent et au besoin d'en modifier le contenu initial. Toutefois, il convient de rappeler qu'il ne peut le faire pour raison médicale sans avis du médecin compétent.

Par ailleurs, le réclamant conteste avoir commis des manquements à ses obligations professionnelles (réalisation d'opérations sans l'autorisation de sa hiérarchie et suppression de certains documents) qui, à les supposer établis, n'ont été relevés par l'université qu'à compter de janvier 2019, soit postérieurement à la date du retrait de ses missions dès octobre 2018.

Par suite, de tels manquements ne pouvaient justifier le retrait de ses missions.

Ainsi, dès lors que des problèmes comportementaux paraissant en lien avec le handicap de l'intéressé mais non constitutifs de fautes professionnelles ont pu être relevés par l'administration dès 2016, il appartenait à cette dernière de saisir le médecin du service de santé au travail afin qu'il se prononce sur l'aptitude de l'agent à exercer ses missions et l'aménagement de ses conditions de travail, sans lui retirer des missions de sa propre initiative.

Dans le même sens, il ressort d'une retranscription par procès-verbal d'huissier du 16 mai 2023, que dans le cadre d'une discussion du 31 mars 2022 entre M. X et son nouveau supérieur hiérarchique, M. B, ce dernier a tenu les propos suivants : *« donc ton état médical ne permet pas qu'on puisse, même en te formant, te positionner dans des grandes assemblées. C'est ça hein. On a bien compris le truc même malgré une formation, ça ne te permettrait pas de supporter les contraintes liées à la gestion de projet voilà. Je suis objectif. Moi-même, j'ai mes limites hein »*.

Il apparaît ainsi que, sans avis médical, un lien a été fait par le supérieur du réclamant entre son absence d'évolution de carrière et son état de santé.

2. Sur l'aménagement tardif de ses conditions de travail

Le 26 septembre 2018, M. X a été déclaré *« apte avec aménagement et/ou restriction selon l'étude de poste antérieure, pas d'open space »* par le service de santé au travail. Une étude de poste avait été réalisée le 30 novembre 2017 par une agente de prévention concernant le poste de M. X, qui avait conclu à la nécessité d'une séparation entre les deux postes de travail car le réclamant partageait son bureau avec un collègue. L'agente de prévention a ajouté qu'il existait une armoire métallique dans le bureau qui pourrait être utilisée pour faire office de séparation.

Si l'université soutient avoir mis en œuvre cet aménagement, M. X conteste cette allégation en indiquant qu'il avait déplacé lui-même l'armoire pour faire office de séparation mais qu'elle a été replacée contre le mur par son supérieur notamment en janvier 2018.

Ainsi, il ressort d'un courriel du 17 janvier 2018 de son supérieur, que : *« j'ai d'ailleurs moi-même, après te l'avoir demandé quotidiennement pendant un mois, disposé tes armoires pour estomper le côté « terré » de ta situation »*.

En outre, le 10 septembre 2019, M. X a été déclaré *« apte avec aménagement de poste et/ou restriction. / Adaptation température l'été : la température dans le local de travail doit rester inférieure à 25°C et un système de climatisation doit être acquis. / Système de film sur la vitre pour isoler de la lumière. / Paravent ou cloison amovible entre les deux bureaux situés dans le même local de travail. / Tapis de souris ergonomique »*.

Le 4 décembre 2019, le médecin du service de santé au travail a indiqué que M. X était apte *« à la reprise du travail. Son état de santé actuellement pourrait lui permettre d'élargir 1 ou 2 tâches de travail. Il sera revu en février 2020 »*.

Le 12 décembre 2019, le médecin du service de santé au travail a indiqué que l'état de santé de M. X *« actuellement pourrait lui permettre d'élargir une ou deux tâches à son poste de travail et il faut maintenir les horaires de travail aménagés sur 4,5 jours (du lundi au vendredi midi). Il sera revu en février 2020 »*.

Le 26 juin 2020, il a également été déclaré *« apte avec aménagement de poste et/ou restriction. Suite à la téléconsultation du 25 juin, M. X est apte à faire du télétravail. Il sera revu en septembre »*.

Par ailleurs, le réclamant a été déclaré apte à ses missions le 6 mai 2021 sans restriction mais avec la mention suivante : *« est apte à travailler mais son souhait le plus cher serait de retrouver son ancien poste de travail à condition d'être accompagné par son manager et l'ARI »*.

Enfin, le 14 mars 2022, M. X a été déclaré *« apte avec aménagement de poste et/ou restriction. Apte à son poste de travail avec trois jours par semaine de télétravail. Sur site, maintien de l'aménagement précédent (pas d'open space, ou mise en place cloison). Maintien d'une vigilance au regard du contexte professionnel décrit »*.

Certains de ces aménagements ont été recherchés et mis en place par l'université. Le réclamant a ainsi notamment bénéficié d'un temps de travail aménagé sur 4,5 jours par semaine ainsi que du télétravail partiel.

En revanche, s'agissant de l'aménagement de son espace de travail, il résulte de l'instruction que ce n'est qu'en mars 2022 que l'université a proposé un bureau aménagé au réclamant conformément aux préconisations médicales précitées du 10 septembre 2019. Toutefois, ce bureau était dépourvu de système de climatisation, tout comme le reste du bâtiment dans lequel M. X exerçait ses fonctions. Des ventilateurs étaient cependant mis à la disposition des agents.

La Défenseure des droits estime en tout état de cause que l'aménagement de l'espace de travail de l'intéressé est intervenu tardivement, ce qui a participé au harcèlement moral discriminatoire qu'il a subi. Si l'université indique qu'elle a aménagé l'espace de travail de M. X depuis 2019, elle ne l'établit pas.

Il n'en demeure pas moins que M. X a bénéficié dès le mois de juin 2019, d'un accompagnement interne par les acteurs concernés du pôle ressources humaines et dialogue

social de l'université. Il a ainsi d'abord rencontré la référente handicap de l'université, puis il a reçu l'accompagnement d'une assistante sociale et a également été orienté vers le service conseil, accompagnement, parcours professionnels (CAPP) du pôle ressources humaines et développement social.

En novembre 2019, un accompagnement externe de Cap Emploi a aussi été mis en place en vue notamment de mieux connaître les effets induits par son handicap et prévenir et résoudre les situations de rupture professionnelle.

Toutefois, les démarches d'accompagnement entamées par l'université au profit de M. X, apparaissent également, être intervenues tardivement à partir de juin 2019, alors que l'université avait connaissance de la situation de santé de M. X au moins depuis septembre 2018.

Ce retard a participé au harcèlement moral discriminatoire subi par l'intéressé.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, la Défenseure des droits considère que M. X a été victime d'un harcèlement moral en raison de son handicap de la part de l'université de Y eu égard à l'aménagement tardif de ses conditions de travail et à la perte de ses attributions depuis octobre 2018, sa situation professionnelle s'étant notamment dégradée à la suite de cette perte d'attributions.

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.

Dès lors, la Défenseure des droits recommande au Président de l'université de Y :

- d'indemniser M. X des préjudices subis résultant du harcèlement discriminatoire dont il a été la victime, dès lors que l'intéressé lui aura adressé une demande en ce sens ;

- de veiller à l'avenir à ce que les comptes rendus d'évaluation professionnelle des agents de l'université ne fassent pas mention, à leur détriment, de leur état de santé ou de leur handicap.

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