

Paris, le 6 juin 2024

---

## Décision du Défenseur des droits n°2024-084

---

### 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 Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 13 décembre 2006 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, codifiée à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022 dans le code général de la fonction publique ;

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat, codifiée à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022 dans 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° 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 décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, devenu décret relatif au

reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;

Après consultation du collège compétent en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité ;

Saisie par M. X, surveillant pénitentiaire bénéficiant d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) et affecté au sein du centre pénitentiaire de Y à compter du 2 mai 2019 à la suite d'une mutation, qui estime que l'absence d'aménagement de ses conditions de travail et de recherche d'un reclassement de la part de son employeur constitue une discrimination et un harcèlement moral discriminatoire en lien avec son handicap et son état de santé ;

Décide de présenter les observations suivantes devant le tribunal administratif de la Guadeloupe saisi par l'intéressé.

Claire HÉDON

**Observations devant le tribunal administratif de la Guadeloupe en application  
de l'article 33 de la loi organique n° 2011-333**

▪ **Faits et procédures :**

1. Le Défenseur des droits a été saisi par M. X, surveillant pénitentiaire affecté au sein du centre pénitentiaire de Y à compter du 2 mai 2019, qui bénéficie d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH).
2. Lors de sa prise de fonctions au centre pénitentiaire de Y, M. X a été affecté en équipe de détention en contact avec la population carcérale.
3. Le 8 mai 2019, il a sollicité du directeur du centre pénitentiaire de Y son reclassement professionnel au sein d'un autre corps de l'administration pénitentiaire car il estimait que sa vision diminuée de moitié, liée à la perte définitive de la vision à l'œil gauche, et son diabète, qui lui occasionne parfois une hypoglycémie, ne lui permettaient plus d'assurer ses fonctions de surveillant pénitentiaire.
4. Le 5 juillet 2019, il a aussi présenté sa candidature sur un poste d'agent d'accueil en détachement auprès du tribunal de grande instance (TGI) de Z. Le service des ressources humaines du centre pénitentiaire lui a alors transmis par courriel la procédure à suivre pour une demande de détachement. M. X a également sollicité, le 26 juillet 2019, son affectation sur le poste polyvalent « *cantine-buanderie-magasin* » afin de concilier son état de santé et sa vie professionnelle. Il s'agissait d'un poste fixe avec horaires en journée du lundi au vendredi.
5. Le 12 août 2019, il a réitéré sa demande de reclassement administratif.
6. Le 3 septembre 2019, M. X a fait l'objet d'une agression en détention, reconnue comme accident de service par l'administration le 5 février 2020.
7. Dans un avis du 17 septembre 2019, le médecin de prévention a indiqué que M. X est inapte au poste de surveillant de détention et préconisé son reclassement sur un poste administratif.
8. Le 23 septembre 2019, il a régularisé sa demande de détachement sur un poste d'agent d'accueil auprès du TGI de Z.

9. Sa candidature sur le poste polyvalent « *cantine-buanderie-magasin* » a été rejetée le 24 septembre 2019, au motif de son arrivée récente au sein du centre pénitentiaire de Y.
10. Il soutient toutefois que, dans l'attente de son reclassement, son poste aurait dû être aménagé, en ce sens qu'il ne devait pas avoir de contact avec les détenus.
11. Dans un avis du 21 novembre 2019, le comité médical a estimé que M. X était inapte sur le poste de surveillant pénitentiaire et qu'il fallait vérifier la possibilité d'un reclassement sur un poste adapté.
12. À compter du 15 novembre 2020, l'administration a décidé que M. X n'assurerait plus de service de nuit en équipe de détention.
13. Dans un avis du 21 décembre 2020, le médecin de prévention a indiqué que M. X était inapte au poste de surveillant de détention et a préconisé son reclassement sur un poste administratif avec des horaires fixes.
14. Le 1<sup>er</sup> juin 2021, le réclamant a formulé une nouvelle demande de reclassement.
15. Le 27 juillet 2021, l'administration pénitentiaire lui a proposé une liste de postes d'adjoints administratifs susceptibles d'être vacants. Toutefois, M. X les a refusés le 13 septembre 2021 dès lors qu'aucun d'entre eux ne se situait en W, ne correspondant ainsi ni à sa résidence administrative, ni à sa situation familiale et étant incompatibles avec ses obligations familiales<sup>1</sup>, son état de santé et son handicap.
16. Le 18 janvier 2022, le médecin de prévention a réitéré ses recommandations en indiquant : « *inapte au poste de surveillant de détention. À prendre en compte pour le reclassement : nécessité d'horaires fixes, prévoir un poste administratif, aménagement d'horaires nécessaire à savoir pas de trajet domicile travail lorsque la luminosité est insuffisante (pas après 16h30)* ».
17. Le 28 avril 2022, M. X a de nouveau demandé son détachement dans le cadre d'un reclassement sur des postes d'adjoint administratif en priorité au tribunal de Z.
18. Le 6 janvier 2023, des postes d'adjoints administratifs en métropole lui ont été proposés. M. X les a refusés, le 10 janvier 2023, dans la mesure où ces postes étaient incompatibles avec sa situation familiale et avec sa pathologie chronique qui nécessite la proximité avec ses proches.

---

<sup>1</sup> Sa mère est hospitalisée à domicile en W et son épouse y travaille.

19. Le 6 avril 2023, deux postes d'adjoints administratifs du ministère de la justice lui ont été proposés à M, qu'il a également refusés pour les mêmes motifs.
20. Dans une attestation du 12 avril 2023, la psychologue clinicienne auprès du centre pénitentiaire de Y a indiqué : « à la suite d'une proposition de reclassement administratif avec le choix de deux postes situés à M, une souffrance psychique s'exprime. Malgré les efforts de Monsieur X pour accepter un reclassement sur un poste administratif, il n'est pas en mesure de répondre favorablement pour des raisons familiales et financières. Un déménagement n'est pas envisageable (...) ».
21. Le réclamant a également continué à évoluer sur des postes en détention non protégés jusqu'au 27 juillet 2023.
22. M. X fait ainsi état d'une discrimination et d'un harcèlement moral discriminatoire en lien avec son handicap et son état de santé eu égard à l'absence d'aménagement de ses conditions de travail et de recherche d'un reclassement de la part de son employeur compatible avec sa situation.
23. C'est dans ce cadre que le réclamant a saisi le tribunal administratif de la Guadeloupe d'une requête tendant à l'annulation de la décision du 5 octobre 2022 du directeur du centre pénitentiaire de Y rejetant sa demande indemnitaire ainsi qu'à l'indemnisation de l'ensemble des préjudices subis.
24. Par courriers et courriels des 12 juillet et 6 décembre 2021 et des 2 et 23 mai 2023, une instruction a été menée par le Défenseur des droits auprès du directeur de l'administration pénitentiaire, qui n'y a pas répondu.
25. Dans le cadre du débat contradictoire, le Défenseur des droits a, par une note du 31 août 2023, informé le directeur de l'administration pénitentiaire de ce qu'en l'état des éléments portés à sa connaissance, il pourrait considérer que M. X a subi une discrimination prohibée par la loi, et l'a invité à présenter ses observations.

L'administration y a répondu par courrier reçu le 4 décembre 2023 en indiquant qu'elle a satisfait à son obligation de recherche d'un reclassement au profit de M. X. L'administration soutient principalement que depuis le 17 septembre 2019, M. X exerce des fonctions qui n'impliquent aucun contact direct avec la population carcérale sur un poste protégé et qu'il n'effectue plus de service de nuit. Elle ajoute que M. X n'a pas été retenu le 24 septembre 2019 pour le poste de remplaçant cantine-buanderie-magasin du fait de son arrivée trop récente au centre pénitentiaire de Y. En outre, à la suite de sa candidature en septembre 2019 pour un poste d'agent d'accueil au tribunal judiciaire de Z, le service des ressources humaines lui a transmis par courriel la

procédure à suivre pour une demande de détachement ainsi que l'état de suivi de sa demande de reclassement. Par ailleurs, le 15 octobre 2020, le réclamant a annulé sa demande de reclassement du 8 mai 2019 sur un poste administratif. Il a toutefois déposé une nouvelle demande de reclassement en juin 2021 et une liste de trois postes administratifs lui a alors été proposée. Le 13 septembre 2021, M. X a rejeté ces propositions en sollicitant son affectation en W sur un poste adapté. Le 10 janvier 2023, M. X a également refusé les postes proposés en détachement dans le corps des adjoints administratifs, par une liste qui lui a été notifiée le 6 janvier 2023.

26. Au terme de l'instruction menée, la Défenseure des droits porte l'analyse suivante sur cette réclamation.

- **Discussion**

### **1. Le cadre juridique**

#### **- Sur l'interdiction de toute forme de discrimination fondée sur le handicap**

27. 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, interdit toute discrimination fondée sur le handicap. Aux termes de l'article 2 de la Convention : « *La discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable* ».

28. À ce titre, afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, l'article 5 de 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 impose aux employeurs de prévoir des aménagements raisonnables.

29. En droit interne, en application de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires, applicable aux faits antérieurs au 1<sup>er</sup> mars 2022, : « *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de (...), de leur état de santé (...) de leur handicap* ».

30. Ce texte codifié à l'article L. 131-1 du code général de la fonction publique dispose désormais, qu' : « *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison (...) de leur état de santé, (...) de leur handicap, (...)* ».

31. L'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983, applicable aux faits antérieurs au 1<sup>er</sup> mars 2022, dispose : « *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 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 ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle, 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. »*

32. Ce texte codifié à l'article L. 131-8 du code général de la fonction publique dispose désormais 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. »*

**- Sur le cadre juridique applicable en cas de reconnaissance d'inaptitude à l'exercice des fonctions**

33. L'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat, applicable aux faits antérieurs au 1<sup>er</sup> mars 2022, dispose que : « *Lorsqu'un fonctionnaire est reconnu, par suite d'altération de son état de santé, inapte à l'exercice de ses fonctions, le poste de travail auquel il est affecté est adapté à son état de santé. Lorsque l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, ce fonctionnaire 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 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes. / Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit, selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat, à une période de préparation au reclassement, avec traitement d'une durée*

*maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif. Le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée a droit à la période de préparation au reclassement mentionnée à l'alinéa précédent. ».*

34. Ce texte a été codifié aux articles L. 826-1 à L. 826-3 du CGFP qui disposent désormais que :

35. « *Lorsqu'un fonctionnaire est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions par suite de l'altération de son état de santé, son poste de travail fait l'objet d'une adaptation, lorsque cela est possible* » (article L. 826-1).

36. « *Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement, avec maintien du traitement, pendant une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif. / Par dérogation, le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée, a droit à la période de préparation au reclassement mentionnée au premier alinéa* » (article L. 826-2).

37. « *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. / Le reclassement peut être réalisé par intégration dans un autre grade du même corps, du même cadre d'emplois ou le cas échéant, du même emploi. / Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé. / Par dérogation, la procédure de reclassement peut être engagée en l'absence de demande de l'intéressé qui dispose, dans ce cas, de voies de recours* » (article L. 826-3).

38. En outre, le décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, prévoit en son article 1<sup>er</sup> que : « *Lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, de façon temporaire ou permanente, et si les nécessités du service ne permettent pas un aménagement des conditions de travail, l'administration, après avis du médecin de prévention, dans l'hypothèse où l'état de ce fonctionnaire n'a pas rendu nécessaire l'octroi d'un congé de maladie, ou du comité médical si un tel congé a été accordé, peut affecter ce fonctionnaire dans un emploi de son grade, dans lequel les conditions de service sont de nature à permettre à l'intéressé d'assurer les fonctions correspondantes.* »



39. L'article 3 de ce décret prévoit également que : « *Le fonctionnaire qui a présenté une demande de reclassement dans un autre corps ou cadre d'emplois doit se voir proposer par l'administration plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement. L'impossibilité, pour l'administration, de proposer de tels emplois doit faire l'objet d'une décision motivée. / Les dispositions statutaires qui fixent des conditions limitatives de détachement ne peuvent pas être opposées à l'intéressé. / La procédure de reclassement telle qu'elle résulte du présent article est conduite au cours d'une période d'une durée maximum de trois mois à compter de la demande de l'agent.* »
40. De telles dispositions ont été modifiées et le décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 relatif au reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions prévoit désormais en son article 1<sup>er</sup>, que : « *Lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, de façon temporaire ou permanente, et si les nécessités du service ne permettent pas un aménagement des conditions de travail, l'administration, après avis du médecin du travail ou, lorsqu'il a été consulté, du conseil médical, peut affecter ce fonctionnaire dans un emploi dans lequel les conditions de service sont de nature à lui permettre d'assurer les fonctions correspondant à son grade.* »
41. Selon son article 3 : « *Le fonctionnaire qui a présenté une demande de reclassement dans un autre corps ou cadre d'emplois doit se voir proposer par l'administration plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement. L'impossibilité, pour l'administration, de proposer de tels emplois doit faire l'objet d'une décision motivée. / Les dispositions statutaires qui fixent des conditions limitatives de détachement ne peuvent pas être opposées à l'intéressé. / La procédure de reclassement telle qu'elle résulte du présent article est conduite au cours d'une période d'une durée maximum de trois mois à compter de la demande de l'agent.* »
42. Au vu des dispositions mentionnées supra, il existe une protection renforcée à l'égard des travailleurs handicapés contre toute forme de discrimination obligeant l'employeur à justifier qu'il a pris les mesures appropriées, notamment en matière de reclassement, pour permettre aux travailleurs handicapés de conserver un emploi correspondant à leurs qualifications. Le fait pour un employeur public de refuser de prendre de telles mesures sans justifier de manière objective en quoi ces mesures sont disproportionnées est constitutif d'une discrimination fondée sur le handicap.

## **- Sur le cadre juridique applicable en matière d'hygiène et de sécurité des agents publics**

43. S'agissant de l'état de santé d'un agent, l'article 23 de la loi précitée du 13 juillet 1983, codifié à l'article L. 136-1 du CGFP, 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 imposent 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.
44. Selon l'article 26 du même décret : « *Le médecin du travail est seul habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents. / Il peut également proposer des aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes. / Lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver par écrit son refus et la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou, à défaut, le comité social d'administration doit en être tenu informé.* »
45. Les employeurs publics sont ainsi tenus de prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de leurs agents. L'absence de telles mesures est de nature à engager la responsabilité de l'administration.

## **- Sur le harcèlement discriminatoire**

46. L'article 6 *quinquies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, applicable aux faits antérieurs au 1<sup>er</sup> mars 2022, prévoit qu'« *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 (...)*».
47. Cet article codifié à l'article L. 133-2 du CGFP dispose désormais, qu' : « *Aucun agent public 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.* »

48. En outre, en vertu 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, la discrimination en raison du handicap ou de l'état de santé est interdite en matière d'emploi.
49. L'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 dispose que : « *La discrimination inclut : 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa (...), subi 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* ».
50. Le non-respect répété par un employeur des préconisations du médecin du travail peut constituer un harcèlement moral (Cass. Soc. 28 janvier 2010, n° 08-42616). Cette solution est transposable à l'emploi public.
51. Ainsi, les refus réitérés d'aménager les conditions de travail d'un agent ou de recherche d'un reclassement peuvent être considérés comme constitutifs de harcèlement moral discriminatoire.
52. 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.
- Enfin, l'article 4 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 précitée prévoit que : « *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.* » Cet article fait ainsi peser sur la personne mise en cause la charge de montrer que la situation contestée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

## **2. Application en l'espèce**

53. Les 17 septembre 2019 et 21 décembre 2020, le médecin de prévention a considéré que M. X était inapte au poste de surveillant en détention et qu'il devait être reclassé sur un poste administratif avec des horaires fixes.

54. Il résulte également d'un avis du comité médical du 21 novembre 2019 qu'il était inapte sur le poste de surveillant pénitentiaire et qu'il fallait vérifier la possibilité d'un reclassement sur un poste adapté.
55. Le 18 janvier 2022, le médecin de prévention a réitéré ses recommandations en indiquant : « *Inapte au poste de surveillant de détention. À prendre en compte pour le reclassement : nécessité d'horaires fixes, prévoir un poste administratif, aménagement d'horaires nécessaire à savoir pas de trajet domicile travail lorsque la luminosité est insuffisante (pas après 16h30)* ».
56. Or, il ressort des pièces du dossier qu'en dépit des préconisations du médecin de prévention et du comité médical, l'administration n'a pas pris les mesures appropriées pour aménager les conditions de travail de M. X et l'affecter sur un emploi compatible avec son handicap et à son grade.
57. Contrairement à ce qu'indique l'administration, M. X a été maintenu sur des postes de surveillant en contact direct avec les détenus (acheminement des détenus du quartier de semi-liberté, fouille des détenus, extractions médicales vers le CHU, retour d'extractions judiciaires...) postérieurement à l'avis d'inaptitude à ces fonctions rendu par le médecin de prévention à compter du 17 septembre 2019 et ce jusqu'au 27 juillet 2023. Cela ressort notamment de ses plannings de travail des années 2019, 2020, 2021 et 2022.
58. S'agissant du service de nuit qui a été retiré au réclamant, une telle mesure ne paraît pas davantage suffisante. En effet, le comité médical a conclu à l'inaptitude sur le poste de surveillant pénitentiaire et non pas à l'incapacité de l'intéressé à effectuer un service de nuit quel que soit le poste occupé.
59. De plus, le directeur du centre pénitentiaire de Y a refusé le 24 septembre 2019 la demande de M. X portant sur son affectation sur un poste « Cantine–buanderie-magasin » sans justifier de charges déraisonnables ou d'une impossibilité de l'affecter sur un tel poste. Cette décision intervient pourtant postérieurement au premier avis du médecin de prévention, datant du 17 septembre 2019, qui déclare M. X inapte au poste de surveillant de détention et préconise son reclassement sur un poste administratif.
60. Les autres demandes de reclassement de M. X n'ont pas été suivies de propositions d'emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement. Elles ont fait l'objet de refus implicites sans motivation liée à une impossibilité de lui proposer de tels emplois.
61. S'il est vrai que le réclamant a momentanément retiré ses demandes de reclassement le 15 octobre 2020 car il indiquait avoir trouvé un équilibre entre son rythme de travail et sa vie familiale, les avis du médecin de prévention des 17 septembre 2019, 21 décembre 2020 et 18 janvier 2022 ainsi que l'avis du

comité médical du 21 novembre 2019 préconisaient le reclassement, de sorte que l'administration était tenue de mettre en œuvre ces recommandations sauf à établir, par une décision motivée, l'impossibilité dans laquelle elle se trouvait de proposer de tels emplois, ce qu'elle n'a pas fait en l'espèce.

62. En outre, M. X a, après le 15 octobre 2020, réitéré ses demandes de reclassement.
63. En effet, les seules propositions de l'administration intervenues tardivement, les 27 juillet 2021, 6 janvier 2023 et 6 avril 2023, soit près de deux et trois ans après l'avis du comité médical du 21 novembre 2019 ne répondaient pas à l'obligation de reclassement à laquelle l'administration était tenue dès lors qu'elles concernaient des postes situés hors de W, incompatibles avec la situation familiale du réclamant et incompatibles avec sa pathologie chronique qui nécessite la proximité avec ses proches.
64. Le 12 avril 2023, la psychologue clinicienne auprès du centre pénitentiaire de Y a ainsi indiqué que le déménagement de M. X n'était pas envisageable.
65. Par ailleurs, l'administration ne justifie pas qu'elle ne disposait pas, à compter de septembre 2019, de postes compatibles avec le handicap de M. X en W.
66. Ce n'est que le 27 juillet 2023, que le réclamant a été affecté sur un poste de type administratif au sein du centre pénitentiaire de Y conformément aux préconisations médicales. Il occupe depuis cette date les fonctions d'assistant de prévention à 50 % et il est également affecté au service concours à 50 %.
67. L'ensemble de cette situation a conduit à la dégradation de l'état de santé de l'intéressé ainsi que l'affirme notamment la psychologue clinicienne du centre pénitentiaire de Y dans son attestation précitée du 12 avril 2023.
68. Dès lors, l'administration a également manqué à son obligation de sécurité à l'égard de M. X et a mis en danger son intégrité physique et psychique.
69. Il résulte de tout ce qui précède que la Défenseure des droits considère que M. X a été victime d'une discrimination et d'un harcèlement moral discriminatoire en raison de son état de santé et de son handicap de la part de l'administration pénitentiaire, en méconnaissance notamment des articles 6, 6 *sexies* et 6 *quinquies* de la loi précitée n° 83-634 du 13 juillet 1983.
70. Telles sont les observations que je présente devant le tribunal administratif de la Guadeloupe saisi par l'intéressé.

Claire HÉDON