

## Délibération n° 2008-223 du 20 octobre 2008

### **Handicap, emploi public, carrière, recommandation**

*Par courrier du 20 juin 2007, Madame X, travailleur handicapé de la fonction publique, a saisi la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité d'une réclamation relative à une absence d'aménagement de poste.*

*Le Collège de la haute autorité considère que, dans le cas d'espèce, l'employeur de la réclamante n'a pas mis en œuvre les mesures appropriées pour lui permettre d'exercer son emploi. Néanmoins, des démarches ayant été engagées pour régler la situation de Mme X, le Collège de la haute autorité décide de rappeler au mis en cause ses obligations au titre de l'article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et de lui demander de prendre les mesures appropriées afin de permettre à la réclamante d'exercer et de conserver un emploi correspondant à sa qualification.*

Le Collège :

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,

Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Vu la circulaire DAGE 2004-21 B du 15 décembre 2004 relative au recrutement, à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées,

Sur proposition du Président,

Décide :

Mme X est agent titulaire de la fonction publique de l'Etat. Elle exerce la fonction d'adjoint administratif au sein d'une administration départementale.

Depuis 2001, la réclamante souffre de problèmes lombaires graves qui nécessitent de nombreux soins et en particulier des séances régulières de kinésithérapie.

D'octobre 2001 à décembre 2002, Mme X a été placée en congé longue maladie.

En décembre 2002, le comité médical ministériel a autorisé la réclamante à reprendre le travail dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique « *dans la mesure des possibilités sur un poste de travail plus proche du domicile (...)* ».

En janvier 2003, Mme X a rejoint un Centre de Placement Immédiat (CPI) sur un poste d'agent administratif à mi-temps.

En mai 2003, la réclamante a été autorisée à reprendre sur le même poste à temps complet « *sous réserve de la poursuite des séances de rééducation et du rapprochement du trajet domicile-travail (...)* ».

En février et août 2004, Mme X s'est vue reconnaître par la COTOREP un taux d'incapacité de 40%, avec attribution d'une carte station debout pénible ainsi que la qualité de travailleur handicapé catégorie B.

Le CPI a fermé ses portes en juillet 2006. Le personnel du centre a été muté au sein d'un Etablissement de Placement Educatif Expérimental (EPEE) situé dans le même département.

Madame X adresse deux griefs à l'administration départementale : en premier lieu, depuis sa reprise à temps plein, l'administration n'aurait pas mis la réclamante en mesure de poursuivre ses séances de rééducation, comme le préconisait le comité médical. Aucune solution ni proposition d'aménagement n'aurait été adressée à la réclamante malgré plusieurs courriers de sa part pour afin de trouver une solution. En outre, l'administration aurait rejeté ses propositions d'aménagement d'horaires et de télétravail malgré plusieurs certificats médicaux préconisant ces mesures.

En second lieu, la réclamante reproche à l'administration départementale de ne pas avoir anticipé les conséquences de sa mutation eu égard à son handicap. En effet, l'éloignement de ce nouveau lieu de travail par rapport à son domicile lui imposerait de longs et douloureux trajets en transport en commun, incompatibles avec son état de santé.

Considérant que cette nouvelle affectation mettait sa santé en péril, Mme X a demandé un arrêt maladie à compter du 9 janvier 2007.

En février 2007, l'administration a saisi le comité médical départemental d'une demande de congé longue maladie fractionné pour Mme X. Le 26 juin 2007, le comité médical départemental a rejeté cette demande. Saisi en appel contre cette décision, le comité médical supérieur confirmera le rejet en mai 2008.

Parallèlement, le 29 avril 2008, le comité médical départemental a accordé à Mme X une réintégration à temps partiel thérapeutique à 50% à compter du 15 mai 2008 pour une durée de trois mois. Depuis le 15 août 2008, en accord avec sa hiérarchie et dans l'attente d'un nouvel avis du comité médical départemental sur sa situation, la réclamante continue d'exercer son emploi à mi-temps.

Enfin, considérant que la réclamante avait épuisé ses droits à plein traitement ainsi que ses droits à congé maladie ordinaire, l'administration a également saisi le comité médical départemental d'une demande de mise en disponibilité d'office pour la période du 15 février au 14 mai 2008. Le 24 juin 2008, le comité médical a émis un avis favorable à cette mise en disponibilité. La réclamante conteste cette décision, refusant de supporter financièrement les manquements de son administration à ses obligations envers un agent handicapé.

Interrogée par la haute autorité, l'administration départementale allègue que les propositions de télétravail et d'aménagement d'horaires émises par Mme X n'étaient pas acceptables car incompatibles tant avec les nécessités du service auquel elle appartient qu'avec son état de santé.

En outre, elle indique que la saisine du comité médical était la solution qui garantissait le mieux les droits de Mme X, le congé longue maladie fractionné lui évitant une perte financière substantielle.

Lorsqu'il s'est prononcé sur la reprise de Mme X, le comité médical ministériel a formulé deux préconisations :

- l'affectation de la réclamante sur un poste de travail plus proche de son domicile
- la poursuite des séances de rééducation par Mme X.

S'agissant de la proximité du lieu de travail de Mme X avec son domicile, il apparaît que c'est avec son accord préalable que la réclamante a rejoint le CPI en janvier 2003 pour une reprise du travail dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique. Par la suite, Mme X prendra l'initiative personnelle de déménager pour s'installer dans une commune plus proche du CPI.

S'agissant des séances de rééducation, celles-ci ont pu être suivies sans difficulté par la réclamante tant qu'elle exerçait dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique. Puis, en mai 2003 le comité médical a décidé que Mme X reprendrait son travail à temps plein. N'ayant pas reçu l'arrêté lui signifiant cette reprise, la réclamante a continué à effectuer son service à mi-temps jusqu'à la fin du mois du septembre 2003.

Le 7 octobre 2003, la réclamante a consulté le médecin de prévention, qui a émis un avis favorable à sa reprise à temps complet « *à la condition d'une poursuite des soins externes qui nécessitent l'aménagement des horaires de travail* ».

A l'appui de cet avis, la réclamante a pu convenir avec la direction du CPI d'une reprise à plein temps avec des horaires aménagés à compter du 8 octobre 2003.

En avril 2004, soit quelques mois après la reprise à temps plein, le médecin personnel de la réclamante a préconisé des « *aménagements horaires spécifiques* » afin de permettre à la réclamante d'exercer son travail tout en poursuivant les cinq séances de kinésithérapie requis par son état de santé.

C'est dans ce contexte que la réclamante a demandé la réduction de ses horaires de travail puis, en 2005, la mise en place d'un télétravail, sur les conseils du correspondant handicap au sein de son ministère de tutelle.

Le 21 juin 2004, l'administration a rejeté la demande de réduction d'horaires au motif, d'une part, que le médecin de Mme X préconisait seulement un aménagement horaire et non une réduction d'horaires et que, d'autre part, « *les deux réserves exprimées [par le comité médical] avaient été respectées (rapprochement domicile travail et aménagement des horaires.*

*Si Madame X souhaite une réduction de son temps de travail pour des motifs thérapeutiques, il lui revient de demander un renouvellement du mi-temps thérapeutique ou un CLM [congé longue maladie] justifié par un certificat de son médecin.*

*En attendant, Madame X bénéficie d'un emploi à temps plein avec rémunération en conséquence. C'est pourquoi Madame X doit respecter et effectuer ses heures légales dans lesquelles sont inclus ses temps de rééducation ».*

Le 23 février 2005, l'administration a également rejeté la demande de télétravail de Mme X. Le directeur départemental a indiqué à la haute autorité que le télétravail serait « incompatible avec les fonctions d'un adjoint administratif affecté dans un service d'hébergement où sont demandées des tâches de bureau mais surtout d'accueillir, d'assurer l'interface avec les partenaires internes et externes et d'assurer la responsabilité du maniement des valeurs de la régie du service.

Enfin, en janvier 2007, l'administration a rejeté la proposition d'aménagement d'horaire formulée par la réclamante. Selon le mis en cause, les horaires proposés par Mme X « vont à l'encontre des préconisations du médecin de prévention qui estime indispensable de lui éviter à la fois une station debout et une position assise prolongée. De plus, le siège administratif de l'EPEE (structure (...) la plus proche de son domicile) ouvre à 9h. Sa présence dès 7h30 ne répond en rien à la nécessité d'assurer l'accueil physique et téléphonique des jeunes, des familles et du public »

L'article 6 sexies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose que « afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs [...] 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. 323-3 du code du travail [article L. 5212-13 nouveau] d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, 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 ».

Le refus de prendre ces mesures appropriées peut être constitutif d'une discrimination.

En l'espèce, l'administration départementale présente des justifications objectives quant au rejet des propositions de réduction horaire, de télétravail et d'aménagement d'horaires de la réclamante.

Toutefois, si ces propositions n'étaient pas acceptables, d'autres mesures étaient offertes à l'administration pour régler la situation de Mme X eu égard à son état de santé.

Ainsi, les articles 60 et 62 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat permet aux fonctionnaires handicapés de bénéficier d'une priorité en matière de mutation, détachement ou mise à disposition.

En outre, compte tenu du dossier médical de la réclamante, l'administration départementale ne pouvait ignorer les conséquences sur son état de santé des contraintes de transport imposées par l'implantation géographique de l'EPEE.

Ainsi, dès le 24 mars 2006, soit quelques mois avant la fermeture du CPI, Mme X a alerté son administration sur la nécessité de prendre en compte son handicap avant la délocalisation de son lieu de travail.

De plus, à la fin de l'année 2006, soit peu de temps avant l'installation définitive de l'EPEE, la médecine de prévention soulignait la « *nécessité d'une étude de poste* » ainsi que celle « *d'étudier une modification du poste de travail en fonction de la nouvelle implantation (...), eu égard au handicap de Mme X* ».

Or, ce n'est qu'à la suite de la mise en arrêt maladie de la réclamante début 2007 que l'administration départementale a décidé de saisir le comité médical départemental de la situation de la réclamante.

A la suite des multiples interventions de la réclamante et de son conseil auprès de l'administration départementale, une procédure de prise en charge du transport de la réclamante entre son domicile et l'EPEE a finalement été mise en œuvre par l'administration. En effet, la circulaire DAGE 2004-21 B du 15 décembre 2004 relative au recrutement, à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées prévoit la possibilité pour l'administration, de prendre en charge le « *transport d'agents à mobilité réduite se trouvant dans l'incapacité d'utiliser les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail et/ou à des réunions professionnelles* ». Cette prise en charge est garantie par le fonds interministériel d'aide à l'insertion des personnes handicapées.

Par ailleurs, à la suite de l'instruction de la haute autorité, l'administration départementale a entrepris des démarches afin d'obtenir un détachement de Mme X auprès de municipalités et de juridictions plus proches de son domicile. Les résultats de ces démarches sont en attente.

Compte tenu de ce qui précède, le Collège de la haute autorité décide de rappeler au mis en cause ses obligations au titre de l'article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Par ailleurs, compte tenu de la situation actuelle de la réclamante, qui est dans l'attente d'une nouvelle décision du comité médical départemental suite à l'expiration du temps partiel thérapeutique décidé le 29 avril 2008, le Collège de la haute autorité, conformément à l'article 11 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité, recommande au mis en cause de mettre en œuvre toutes les mesures appropriées (telles que mutation, aménagement de poste, détachement, etc.) pour permettre à Mme X de conserver et d'exercer un emploi correspondant à sa qualification.

Le Collège de la haute autorité invite également le mis en cause à se rapprocher de Mme X et de son conseil afin de déterminer les moyens d'assurer une juste réparation de son préjudice.

Enfin, le Collège demande au mis en cause de lui rendre compte, dans un délai de trois mois à compter de la réception de la présente délibération, des suites données quant à ses recommandations.

*Le Président,*

*Louis SCHWEITZER*