



Décision du Défenseur des droits n° 2013-196

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à l'éviction d'un agent public en contrat à durée indéterminée fondée sur son handicap (Recommandation)

Domaine(s) de compétence de l'Institution : Lutte contre les discriminations

Thèmes de la décision :

Domaine : Emploi public

Sous domaine : Cessation d'activité

Critère : Handicap

Consultation préalable du Collège en charge de la lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité

Synthèse :

Le Défenseur des droits a été saisi par un agent contractuel de droit public exerçant dans un établissement public à caractère administratif, qui se plaint d'avoir été licencié alors qu'aucune mesure d'aménagement de son poste n'a été mise en place pour lui permettre d'exercer son emploi au regard de son handicap.

Il résulte des éléments du dossier que le comité médical supérieur a donné un avis défavorable à l'inaptitude totale et définitive et l'a déclaré apte à la réintégration sur un poste adapté. En conséquence, dans la mesure, où l'établissement public n'apporte aucun élément de nature à considérer que les aménagements demandés (interdiction de port de charges lourdes et de mouvements répétitifs) constituaient une charge disproportionnée et qu'il ne justifie d'aucune recherche sérieuse de mesure appropriée visant à ce que l'intéressé conserve son emploi, le Défenseur des droits estime que l'éviction de l'intéressé constitue une mesure discriminatoire fondée exclusivement sur son handicap.

Aussi, le Défenseur des droits recommande à l'établissement public de procéder à la réparation intégrale des préjudices subi par le réclamant.



Paris, le 16 octobre 2013

Décision du Défenseur des droits MLD n°2013-196

Le Défenseur 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°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Saisi par Monsieur X, agent contractuel de droit public d'une réclamation portant sur son licenciement pour inaptitude physique qu'il estime discriminatoire car fondé exclusivement sur son handicap,

Décide, en vue de régler la situation exposée dans la note récapitulative ci-jointe, de formuler les recommandations suivantes au Directeur de l'établissement :

- se rapprocher de M. X afin de définir avec lui, les modalités les plus appropriées permettant de procéder à la réparation de l'intégralité des préjudices résultant du caractère discriminatoire de son éviction ;

- le tenir informé des mesures prises conformément à sa recommandation dans un délai de trois mois.

Dominique BAUDIS

Recommandation dans le cadre de l'article 25 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011

Par l'intermédiaire de son délégué territorial, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 15 février 2011, par Monsieur X, agent d'installation et de maintenance engagé dans un Centre régional des œuvres universitaires et scolaires (ci-après CROUS), d'une réclamation portant sur son licenciement pour inaptitude physique. Il allègue une discrimination à raison de son handicap.

Depuis le 1er mai 2011, conformément à l'article 44 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, « *les procédures ouvertes par [...] la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité [...] se poursuivent devant le Défenseur des droits* ».

Monsieur X soutient que son licenciement est intervenu alors qu'aucune mesure d'aménagement de son poste n'est intervenue. Par ailleurs, il estime que le CROUS n'a pas accompli les diligences nécessaires pour le maintenir dans son emploi.

M. X estime que le caractère discriminatoire de son éviction, alors qu'il donnait toute satisfaction dans son emploi depuis treize années, entraîne un préjudice matériel et moral dont il demande réparation. Il rappelle qu'il est âgé de 53 ans et qu'il n'a pas retrouvé d'emploi depuis son licenciement.

Faits et procédure

M. X a été engagé par le CROUS, le 1er octobre 1999, sous contrat à durée indéterminée, en tant qu'agent d'installation et de maintenance. Il bénéficie du statut de travailleur handicapé depuis le 1er octobre 2006.

Il a été placé en mi-temps thérapeutique entre le 25 septembre 2006 et le 27 mai 2008, puis en congé grave maladie à partir du 3 septembre 2008. Ce congé a été renouvelé à plusieurs reprises par périodes successives de six mois.

Faisant suite à l'avis rendu par le comité médical départemental concluant à l'«*inaptitude totale et définitive à ses fonctions et à toutes fonctions, à compter du 5 juin 2011* » de M. X, le CROUS a prononcé son licenciement pour inaptitude, par décision en date du 1er juillet 2011.

Par courrier en date du 24 juillet 2011 adressé au CROUS, M. X a contesté l'avis d'inaptitude du comité médical départemental et lui a demandé de saisir le comité médical supérieur.

Le 15 novembre 2011, le comité médical supérieur a émis un « *avis défavorable à l'inaptitude totale et définitive. Apte à la réintégration sur poste adapté* ».

Par courrier en date du 26 septembre 2012, le directeur du CROUS a indiqué au réclamant ne pas disposer « *de postes vacants susceptibles de [lui] convenir au CROUS* ».

Le Défenseur des droits a diligenté une enquête auprès du CROUS par courriers en date du 17 janvier et 3 août 2012 auxquels il a été répondu par courriers en date du 24 février et 27 septembre 2012. Dans ses dernières observations versées au dossier le 19 juillet 2013, le directeur du CROUS a indiqué que sa décision de refus de réintégration de M. X était justifiée par l'inaptitude du réclamant à exercer son emploi du fait des contre-indications médicales. Il a également considéré que la pension d'invalidité de deuxième catégorie dont M. X était bénéficiaire l'empêchait d'exercer toute activité professionnelle.

Analyse

Aux termes de l'article 6 de la loi n°83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires « *aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur état de santé, de leur handicap (...)* ».

Par ailleurs, l'article 6 sexies de cette loi fait peser sur les employeurs publics une obligation d'aménagement raisonnable dont le refus, dès lors qu'il est injustifié, peut être qualifié de discriminatoire.

Cet article est libellé comme suit « *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. 323-3 du code du travail 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* ».

Ainsi, après l'avis rendu par le comité médical supérieur le 15 novembre 2011, il appartenait au CROUS de réintégrer M. X sur un poste adapté. Les différentes recommandations médicales visant à aménager le poste de l'intéressé préconisaient les contre-indications suivantes : port de charges lourdes, mouvement répétitifs, position avec bras tendus en hauteur et agenouillée. Selon le comité médical, les aménagements nécessaires au maintien dans l'emploi de M. X ne sont pas de nature à empêcher l'intéressé d'occuper son emploi d'agent d'installation et de maintenance. Par conséquent, le directeur du CROUS n'était pas fondé à refuser de le réintégrer au motif de son inaptitude à exercer son emploi du fait des contre-indications médicales.

Au regard des dispositions de l'article 6 sexies, le CROUS n'apporte aucun élément permettant de considérer que les mesures appropriées recommandées par les autorités médicales étaient de nature à empêcher la réintégration de M. X sur son poste. En effet, le CROUS ne démontre pas que l'adaptation du poste constituait une charge disproportionnée au sens des dispositions 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. Dans son considérant n°21, la directive précise que pour apprécier le caractère disproportionné des charges qui pèsent sur un 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* ».

En outre, le directeur du CROUS ne démontre pas que la mise en œuvre de mesures appropriées telles que, une réorganisation de ses tâches, l'affectation sur un nouveau poste, y compris sur un autre site du CROUS, ou un autre emploi, au besoin accompagné d'une formation, constituait pour le CROUS une charge disproportionnée.

Enfin, il doit être rappelé que l'appréciation de l'inaptitude relève de la seule compétence des autorités médicales et que l'attribution d'une pension d'invalidité de deuxième catégorie n'implique pas que son bénéficiaire soit inapte au travail (C. Cass, civ, 8 avril 2010).

En vertu du principe d'aménagement de la charge de la preuve prévu par l'article 4 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008, dès lors qu'une personne victime de discrimination a présenté des faits susceptibles d'en présumer l'existence, « *il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ».

Au vu de l'analyse qui précède, le Défenseur des droits considère que le directeur du CROUS n'a pas justifié que le refus de réintégrer M. X, après l'avis du comité médical supérieur, était fondé sur des critères objectifs étrangers à toute discrimination. Il estime ainsi que M. X a fait l'objet d'un traitement discriminatoire contraire aux dispositions des articles 6 et 6 sexies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Par suite, le Défenseur des droits recommande au directeur du CROUS de se rapprocher du réclamant pour envisager avec lui les modalités de réparation intégrale des préjudices qu'il a subis, en veillant à le replacer dans la situation où il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu (Cass, soc, 23 novembre 2005 ; CE, 11 juillet 2011, n°321225).

Cela implique pour le CROUS de réexaminer la situation de M. X en vue d'une réintégration sur un poste adapté, conformément à l'avis du comité médical supérieur, avec reconstitution de carrière.