

Délibération n°2007-238 du 1^{er} octobre 2007

Handicap – Emploi (secteur public) – Médiation

Un salarié a saisi la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité par courrier du 22 mars 2006 au sujet de ses conditions de travail et du non respect de la recommandation faite par le médecin du travail quant à son reclassement.

Le réclamant avance, d'une part, que le directeur de son service n'a jamais cessé, depuis l'apparition de ses problèmes de santé, d'exercer des pressions sur lui et, d'autre part, qu'il n'a toujours pas obtenu le reclassement professionnel résultant des avis de la médecine du travail et du comité médical départemental de la DDASS.

Le mis en cause affirme s'être toujours efforcé de trouver un poste adapté aux contraintes physiques du réclamant. Néanmoins, il ressort du dossier que le seul aménagement dont ait bénéficié le réclamant soit un aménagement horaire.

Le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité considère que, dans le cas d'espèce, l'enquête menée par la haute autorité a permis de mettre en évidence une discrimination fondée sur le handicap en l'absence de preuve de proposition concrète de reclassement faite au réclamant par le mis en cause, et ce contrairement à l'avis de la médecine du travail. Le Collège de la haute autorité invite le Président à donner mandat à un membre de la Fédération nationale des centres de médiation, agissant sous l'égide du Conseil national des barreaux, afin de désigner un médiateur.

Le Collège :

Vu l'article 31 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;

Vu l'article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

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 ;

Sur proposition du Président,

Décide :

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par un salarié, par courrier du 22 mars 2006, au sujet de ses conditions de travail et du non respect de la recommandation faite par le médecin du travail quant à son reclassement.

2. Le réclamant a été embauché en octobre 1999 dans la fonction publique territoriale, comme agent d'entretien. Il bénéficiait de la qualité de travailleur handicapé catégorie B.

En septembre 2004, il a dû subir une intervention chirurgicale, après laquelle il a été reconnu travailleur handicapé catégorie C par la COTOREP.

3. Selon lui, le directeur du service propreté n'a jamais cessé, depuis l'apparition de ses problèmes de santé, d'exercer des pressions sur lui, ce qui aurait pour conséquence de le priver de certaines primes et d'avancement dans sa carrière professionnelle.

4. Il aurait demandé à être reçu par le maire à plusieurs reprises mais sans succès.

5. Par courrier du 4 janvier 2005, le salarié réclame, conformément aux certificats médicaux produits, un reclassement professionnel au sein de la mairie.

6. Par courrier du 12 avril 2005, le maire répond en ces termes au réclamant : « *Si comme vous le soulignez, cet état existe depuis longtemps, il s'avère toutefois que votre problème physique préexistait à votre recrutement, que vous avez omis de le mentionner mais qu'il est avéré depuis (...) vous serez prochainement avisé de votre affectation et dans l'attente d'une nouvelle saisine du docteur [X] êtes maintenu en congé longue maladie* ».

7. Par courrier du 25 avril 2005, la direction des ressources humaines informe le docteur [X] qu'elle a prolongé la position du réclamant en congé de longue maladie jusqu'au 30 avril 2005 et lui adresse un profil de poste à hauteur de 6/10^{ème} de temps, pour une reprise au 2 mai. La direction des ressources humaines souhaite savoir si ce poste peut convenir à l'intéressé. Cette dernière ajoute que le réclamant ne connaît pas le poste en question et demande au docteur de ne rien lui dire.

8. Par courrier du même jour, le docteur [X] confirme son accord pour une tentative de reprise d'activité du salarié au 2 mai 2005. Selon lui, « *même si le profil de ce poste est malheureusement quelque peu comparable à son ancienne affectation, la notion de réduction de la durée des efforts est un élément favorable. Cependant, comme je vous l'indiquais, un reclassement professionnel est de toute manière à envisager de manière extrêmement urgente et je vais donc demander aussi rapidement que possible une expertise auprès du docteur [Y], ainsi qu'un avis auprès de monsieur [Z] sur les possibilités de reclassement* ».

9. Par courrier du 3 mai 2005, le médecin du travail, après visite pour reprise de travail après maladie, déclare le réclamant apte à la reprise à l'essai, sans porter de charges lourdes, sans station debout prolongée, sans mouvements de flexion du dos ni rotation ; ainsi que la mention suivante « *reclassement à étudier toujours* ».

10. Par courrier du 27 mai 2005, le docteur [X] informe la directrice des ressources humaines de la mairie des résultats des expertises diligentées auprès du docteur [Y] et de monsieur [Z]. Il ressort des conclusions des deux praticiens que, d'une part, « *Madame [Y] estime que le poste actuellement occupé par [le réclamant] entraîne des sollicitations rachidiennes (...) qui sont totalement inadaptées à moyen terme. Cependant, elle pense que l'on peut envisager un poste avec nécessité de station debout, si celle-ci ne dépasse pas 2 heures par jour. Des petits trajets en voiture sont envisageables, mais tout poste sollicitant la charnière lombo sacrée, notamment à travers le port de charges lourdes ou de mouvements de torsion, est totalement contre indiqué* ».

11. D'autre part, « *en ce qui concerne l'analyse faite par le docteur [Z], il semblerait que les capacités d'adaptation de l'agent soient bonnes, avec un quotient intellectuel verbal à*

plus de 100, des capacités d'attention, de mémoire, de compréhension, d'abstraction et d'expression qui sont normales, malgré un faible niveau scolaire. Il existe selon lui, une certaine plasticité intellectuelle, avec une curiosité d'esprit non négligeable. Il conclut donc sur la possibilité d'un reclassement sur un poste de travail à versant plus administratif, dans un contexte de réelle motivation de l'agent ».

12. Par courrier du 15 juin 2005, le réclamant sollicite une formation en bureautique afin d'envisager, conformément aux recommandations faites par les médecins visés ci-dessus, et dans le cadre de son reclassement, une filière administrative. Aucune réponse n'aurait été faite au réclamant.

13. Par courrier du 25 juillet 2005, le comité médical départemental de la DDASS souligne que *« [le réclamant] devant bénéficier d'un reclassement, le poste doit être considéré comme temporaire ».*

14. Il ressort du dossier que le seul aménagement dont ait bénéficié le réclamant soit un aménagement d'horaires.

15. Selon le réclamant, il n'a toujours pas obtenu de reclassement au sein de la mairie. Il effectuerait toujours le même type de tâches (entretien des locaux) depuis plus d'un an à la maison de justice et du droit (MJD).

16. Par ailleurs, d'une note adressée par le responsable du service du réclamant au maire de la commune, il ressort que le responsable estime que ce n'est pas *« à notre administration de supporter un tel cas »* (celui du réclamant), *« que ces nombreux arrêts et sa totale absence de motivation pour son travail rendent la situation pénible sur le site, perturbant la bonne marche du service et déclinant une mauvaise ambiance. Face à tous ces faits, je me permets de réitérer ma demande : est-ce bien à notre administration de supporter de tels antécédents volontairement cachés ? ».*

17. La haute autorité constate que la mairie ne fournit aucun élément permettant d'établir que des recherches de reclassement ont bien été effectuées.

18. Le maire précise ensuite que la nomination du réclamant à un poste au sein de la MJD, où il travaille à 60% d'un temps plein avec néanmoins la perception d'une rémunération à 100%, s'est faite en concertation avec le réclamant.

19. Or, il n'apporte aucun élément permettant de prouver qu'une concertation a effectivement eu lieu entre les services de la ville et le réclamant sur ce point.

20. En conséquence, le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité considère que, dans le cas d'espèce, l'enquête menée a permis de mettre en évidence une discrimination fondée sur le handicap en l'absence de preuve de proposition concrète de reclassement faite au réclamant par le mis en cause, et ce contrairement à l'avis de la médecine du travail.

21. Le maire et le réclamant, respectivement par courriers du 11 avril 2007 et du 6 juin 2007, ont donné leur accord pour la mise en place d'une médiation.

22. Le Collège de la haute autorité invite son Président à donner mandat à un membre de la Fédération nationale des centres de médiation, agissant sous l'égide du Conseil national des barreaux, afin de désigner un médiateur.

Le Président

Louis SCHWEITZER