

<https://www.observatoire-collectivites.org/spip.php?article8895>

Licenciement à l'issue de la période d'essai d'un agent contractuel en situation de handicap

- Jurisprudence -



Date de mise en ligne : mardi 29 septembre 2020

Copyright © Observatoire Smacl des risques de la vie territoriale - Tous

droits réservés

Une commune peut-elle, à l'issue d'une période d'essai, licencier pour insuffisance professionnelle un agent contractuel en situation de handicap sans avoir préalablement étudié des mesures appropriées de nature à le maintenir dans l'emploi ?

[1]

Non : il appartient à l'employeur de prendre les mesures appropriées au cas par cas, pour permettre à chaque personne handicapée d'accéder ou de conserver un emploi sous réserve, d'une part, que ce handicap n'ait pas été déclaré incompatible avec l'emploi en cause et, d'autre part, que ces mesures ne constituent pas une charge disproportionnée pour le service. Les dispositions légales relatives aux obligations de l'employeur public destinées à permettre aux travailleurs handicapés de conserver leur emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser, s'appliquent aux agents non-titulaires, que ces agents soient recrutés dans le cadre du dispositif dérogatoire au principe du recrutement par concours prévu par l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 ou pour un accroissement temporaire d'activité (exemple de l'arrêt commenté). En l'espèce, les reproches formulés à l'encontre de l'agent (mauvaise gestion du temps et manque d'autonomie à l'origine d'une mauvaise ambiance de travail) présentent bien un lien avec son handicap. La commune devait vérifier, avant de prononcer une décision de licenciement, si des mesures adaptées pouvaient être mises en place pour permettre à l'agent de conserver son emploi. Il s'agit en effet d'une obligation pour l'employeur sauf si ces mesures créent des charges disproportionnées.

Une personne, reconnue comme travailleur handicapé, est recrutée, par contrat à durée déterminée (CDD) de un

an, en qualité d'agent d'entretien dans les services d'une commune en raison d'un accroissement temporaire d'activité [2].

L'intéressée présente un retard mental et des difficultés d'apprentissage nécessitant notamment un suivi et un encadrement rapprochés.

Mais à l'issue de sa période d'essai et après l'avoir convoqué à un entretien préalable, la commune lui notifie une décision de licenciement pour insuffisance professionnelle. La commune lui reproche une mauvaise gestion de son temps (notamment de trop longues pauses et de nombreux appels téléphoniques sur son temps de travail) et un manque d'autonomie à l'origine d'une mauvaise ambiance de travail.

Sur recours de l'intéressé, le tribunal administratif de Strasbourg annule l'arrêté du maire, ce que confirme cour administrative d'appel de Nancy au nom du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs en situation de handicap. En effet il appartient à l'employeur de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés 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 [3] :

« ces dispositions imposent à l'autorité administrative de prendre les mesures appropriées au cas par cas pour permettre à chaque personne handicapée d'accéder ou de conserver un emploi sous réserve, d'une part, que ce handicap n'ait pas été déclaré incompatible avec l'emploi en cause et, d'autre part, que ces mesures ne constituent pas une charge disproportionnée pour le service. »

Concrètement l'employeur public, afin de faciliter le maintien en activité des agents en situation de handicap, est tenu d'étudier différentes solutions pour compenser le handicap (ex. aménagement du poste de travail, aménagement organisationnel...).

L'arrêt commenté précise que ce principe est aussi applicable aux agents non-titulaires [4]. En effet, en l'espèce, l'intéressée n'avait pas été recrutée dans le cadre des dispositions de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 et de celles du décret d'application du 10 décembre 1996 [5] mais sur le fondement de l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relatif à l'accroissement temporaire d'activité. Pour autant, précise la cour administrative d'appel, cette circonstance n'exonérerait pas l'employeur du respect des obligations légales devant permettre à l'agent de conserver son emploi d'agent d'entretien, emploi compatible avec son état de santé selon le médecin du travail :

« s'il est vrai que le contrat à durée déterminée de Mme D..., eu égard à son objet et à son fondement, ne saurait être regardé comme entrant dans le champ d'application des dispositions de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 et de celles du décret du 10 décembre 1996 pris pour son application, dont l'objectif est de favoriser le recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale, il n'en demeure pas moins que sa situation entrerait dans le champ d'application des dispositions de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983, applicables aux agents contractuels, en vertu du II de l'article 32 de cette loi. »

Or, en l'espèce, les juges constatent :

– qu'aucune mesure n'a été prise par la commune « pour permettre à l'intéressée de justifier de son aptitude

professionnelle avant son licenciement » alors qu'elle était informée de la qualité de travailleur handicapé de l'intéressée avant le prononcé de la décision de licenciement ;

– que ce licenciement est bien en rapport avec le handicap de l'agent puisque les reproches formulés à l'encontre de l'intéressée visent notamment une mauvaise gestion du temps, des absences sans raison apparente pendant les moments de forte intensité de travail, un manque d'autonomie dans l'accomplissement des tâches. Pour caractériser ce lien les juges de première instance s'étaient appuyés sur deux certificats médicaux desquels il ressortait que la requérante présentait des difficultés d'apprentissage, qu'elle avait besoin de temps pour intégrer ce qui lui était demandé et qu'elle pouvait être rapidement déstabilisée si son handicap n'était pas pris en compte [6].

Dès lors, en licenciant la requérante pour insuffisance professionnelle, sans examiner auparavant si des mesures adaptées pouvaient être mises en œuvre pour lui permettre de conserver son emploi, la commune a méconnu les dispositions de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983.

Post-scriptum :

– Pour permettre à un agent en situation de handicap de conserver son emploi, l'employeur public, à l'instar de l'employeur privé, doit examiner si des mesures adaptées peuvent être mise en œuvre (aménagement du poste, aménagements des horaires, des pauses, aide humaine.. etc). L'employeur public est tenu de mettre en place ces mesures sauf si les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures sont disproportionnées. Cette obligation découle du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés. C'est en fonction de chaque situation concrète que cette obligation doit s'apprécier.
– Ces principes sont aussi applicables aux agents contractuels.

[1] Photo par Charles Deluvio sur Unsplash

[2] Article 3 1^{er} Loi n^o 84-53 du 26 janvier 1984

[3] Article 6 sexies de la loi n^o83-634 du 13 juillet 1983

[4] Article 32 II Loi n^o83-634 du 13 juillet 1983

[5] Il s'agit d'un dispositif dérogatoire au principe du recrutement par concours puisque les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées peuvent être recrutés en qualité d'agents contractuels si leur handicap a été jugé compatible avec l'emploi. La durée du contrat est la même que celles que doivent normalement accomplir les fonctionnaires stagiaires du corps ou cadre d'emplois concerné. Au terme du contrat, l'agent a vocation à être titularisé dans un emploi de catégorie A, B ou C / collectivites-locales.gouv.fr

[6] TA Strasbourg, 20 septembre 2018 : N^o1801408