



Décision du Défenseur des droits MLD 2013-135

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à des faits de harcèlement moral discriminatoire et au non-respect, par l'employeur, de son obligation d'aménager raisonnablement le poste de travail du salarié reconnu travailleur handicapé

Domaine de compétence de l'institution : Lutte contre les discriminations

***Thème :
Emploi privé – Déroulement de carrière***

Critères : Etat de santé, handicap

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative aux difficultés rencontrées par une salariée dans le déroulement de sa carrière qu'elle estime en lien avec son état de santé et son handicap.

La réclamante est embauchée par contrat à durée indéterminée au sein d'une grande entreprise au statut cadre.

Elle subit deux interventions chirurgicales à la suite desquelles elle reprend ses fonctions.

Des éléments recueillis au cours de l'instruction menée par le Défenseur des droits, il ressort :

que l'employeur n'a pas respecté les deux avis d'aptitude avec réserves émis par le médecin du travail en nommant notamment la réclamante à un poste nécessitant de nombreux déplacements en province, ce qui constitue, au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation, un harcèlement moral discriminatoire fondé sur l'état de santé et/ou le handicap de la réclamante, reconnue travailleur handicapé ;

que d'autres éléments permettent également de caractériser l'existence d'un harcèlement moral à l'encontre de la réclamante et notamment le retrait des clients grands comptes qui lui étaient auparavant confiés ainsi que la fixation d'objectifs inatteignables ayant eu pour effet de la priver d'une partie substantielle de sa rémunération, etc. ;

qu'en ne prenant pas les mesures nécessaires afin de faire cesser les faits de harcèlement moral subis par la réclamante, l'employeur a manqué à son obligation de sécurité de résultat prévue par les articles L. 1152-4 et L. 4121-1 du code du travail ;

qu'enfin, à compter de la connaissance par l'employeur de la qualité de travailleur handicapé de la réclamante, ce dernier n'a pas pris les mesures appropriées permettant à la salariée de conserver un emploi correspondant à sa qualification, d'exercer l'emploi auquel elle était affectée et d'y progresser ;

En conséquence, le Défenseur des droits constate que les mesures prises à l'égard de la réclamante sont constitutives d'une discrimination et de faits de harcèlement moral et décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes saisi.

Paris, le 30 juillet 2013

Décision du Défenseur des droits n°MLD/2013-135

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 le code du travail.

Saisi par Madame D qui estime avoir subi une discrimination en raison de son état de santé et de son handicap,

Décide de présenter les observations suivantes devant le Conseil de prud'hommes

Le Défenseur des droits

Dominique Baudis

Observations devant le Conseil de prud'hommes dans le cadre de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011

1. Le 2 décembre 2010, Madame D a saisi la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité d'une réclamation relative à une discrimination dont elle s'estime victime à raison de son état de santé et de son handicap.
2. Depuis le 1^{er} 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* ».

FAITS :

3. Par contrat à durée indéterminée en date du 5 novembre 2001, Madame D est recrutée au sein de la société X en qualité de cadre conseiller.
4. Elle exerce les fonctions d'ingénieur d'affaires. Elle est chargée de commercialiser des licences de la société X auprès de grandes entreprises et se déplace ainsi régulièrement afin de rencontrer les clients.
5. En 2006, elle intègre l'équipe « Blue » dirigée par Monsieur P et Monsieur F.
6. Suite à un grave accident domestique (fractures ouvertes du tibia et du péroné), elle subit, en 2007 et 2008, deux importantes opérations chirurgicales et est placée en arrêt maladie.
7. Le 24 septembre 2008, à l'occasion de la visite de reprise, elle est déclarée apte par le médecin du travail à son poste d'ingénieur commercial et reprend ses fonctions.
8. En décembre 2008, elle aurait eu une première altercation avec son responsable, Monsieur P, à propos de la gestion de l'un de ses principaux clients, la société Z.
9. Monsieur P aurait reproché à la réclamante ses recommandations dans la gestion de ce dossier et en aurait fait état dans le compte-rendu de son entretien annuel d'évaluation.
10. Madame D conteste les griefs qui lui sont formulés et reçoit, le 29 janvier 2009, un courrier électronique de Monsieur P lui indiquant : « *... es maintenant sur la liste rouge du management SWG* ».
11. En 2009, Madame D ne retrouve pas son état physique antérieur à l'accident et reste ainsi physiquement handicapée. Les séquelles de son accident sont visibles (troubles de la marche).
12. Elle gère néanmoins une vingtaine de grands comptes en région parisienne et remplira ses objectifs.
13. En avril 2009, un nouvel incident a lieu concernant la gestion du client Z.
14. Madame D décide d'en référer à ses responsables, Messieurs P et F, en vain.
15. Craignant qu'une gestion irrégulière du client ne lui soit reprochée, elle sollicite, le 4 juin 2009, un audit RH en dénonçant le comportement de ses deux managers.
16. Son départ de l'équipe « Blue » est alors envisagé. La réclamante souligne qu'elle n'acceptera une mutation que si la proposition qui lui est faite ne s'analyse pas en une

éviction et lui permette de conserver la gestion de grands comptes ainsi que son niveau de revenus.

17. Suite à sa demande d'audit, Monsieur P l'aurait menacée de la licencier, créant un choc psychologique chez la réclamante.
18. Du 9 au 24 juin 2009, elle est placée en arrêt maladie pour syndrome dépressif.
19. En juillet 2009, Messieurs P et F lui auraient fixé des objectifs irréalisables pour le second semestre. La réclamante sollicite l'intervention de Monsieur B, leur supérieur hiérarchique, lequel décide finalement de maintenir ses objectifs initiaux.
20. Le 2 septembre 2009, elle est déclarée apte au poste d'ingénieur commercial par le médecin du travail.
21. Le 4 septembre 2009, elle formule une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).
22. Le 27 octobre 2009, le médecin du travail la dirige vers un service de pathologie professionnelle et décide de la déclarer en maladie à caractère professionnel auprès du médecin inspecteur du travail.
23. En novembre 2009, Madame D aurait sollicité, auprès de Monsieur B, une demande de médiation, en vertu de l'article L. 1152-6 du code du travail, afin de faire cesser les faits de harcèlement moral qu'elle estimait subir de la part de Messieurs P et F.
24. A la même époque, Monsieur P est licencié par la société X et Monsieur F est nommé à son poste.
25. Madame D se voit retirer la gestion du client Z en fin d'année et dénonce son exclusion de l'équipe « Blue » avant sa ré-affectation, mi-janvier 2010, avec des comptes beaucoup moins intéressants.
26. Le 12 janvier 2010, elle se voit reconnaître la qualité de travailleur handicapé par la MDPH.
27. Du 15 au 28 janvier 2010, elle est placée en arrêt maladie pour syndrome dépressif.
28. En l'absence de réponse à sa première demande de médiation et inquiète de la nomination de Monsieur F à la tête de l'équipe « Blue », Madame D reformule auprès de Monsieur B une nouvelle demande de médiation le 15 janvier 2010. Elle y dénonce son « *élimination complète du deal Z de fin d'année* », son « *élimination injustifiable de l'équipe Blue* » ainsi que sa « *réintégration forcée* » au sein de cette équipe. Cette nouvelle demande reste sans réponse.
29. A son retour d'arrêt maladie le 29 janvier 2010, Madame D n'aurait pas retrouvé son poste d'ingénieur commercial et aurait ainsi été évincée de l'équipe « Blue ».
30. Du 25 février au 18 mars 2010, elle est de nouveau placée en arrêt maladie.
31. A son retour de maladie, par avis du 25 mars 2010, le médecin du travail la déclare apte au poste d'ingénieur commercial.
32. Malgré cet avis d'aptitude, Madame D serait restée sans affectation.

33. Par courrier électronique du 8 avril 2010, Madame D transmet à la mission handicap de la société X la copie de sa reconnaissance de qualité de travailleur handicapé.
34. Du 20 avril au 11 mai 2010, elle est de nouveau placée en arrêt maladie.
35. Par courrier électronique du 10 mai 2010, Monsieur AB, Président de la société X, salue la qualité de son travail pour l'année 2009 : *« Je suis fier de vous compter parmi nos meilleurs contributeurs aux résultats d'X en 2009. Vous faites partie des 8200 commerciaux les plus performants de la Corporation (...) »*.
36. A son retour d'arrêt maladie, Madame D serait, de nouveau, restée sans poste.
37. En août 2010, un poste de commercial au sein de l'équipe ECM Software (division SWG) avec la gestion de 813 comptes dans le secteur des PME lui est proposé.
38. Le 11 août 2010, le médecin du travail la déclare apte au poste de commercial software *« avec aménagement de poste pour 6 mois »*.
39. Par courrier électronique du 27 août 2010, le médecin du travail précise à la société X le contenu de l'aménagement de poste préconisé :
- *« travail à domicile le plus souvent possible (poste aménagé),*
 - *déplacements chez les clients et les partenaires limités à une durée de 2 heures et au-delà en position semi-allongée,*
 - *éviter, dans la mesure du possible, les escaliers à la montée comme à la descente »*.
40. Une formation de quatre jours à son nouveau poste lui est dispensée.
41. Par courrier électronique du 31 août 2010, Madame D sollicite un rendez-vous auprès de Monsieur PF, RH partner de la division SWG, en lui faisant part de ses difficultés de rémunération pour le premier semestre 2010 (aucun plan de commissionnement) et du plan de commissionnement qui lui est fixé pour le second semestre dans le cadre de ses nouvelles fonctions, qu'elle estime non adapté à son handicap.
42. En l'absence de réponse, elle lui propose un entretien, par courrier électronique du 2 septembre 2010, en lui rappelant l'urgence de la situation.
43. Le même jour, elle adresse un courrier électronique à Monsieur PF et Monsieur MD, responsable de l'équipe SWG, dans lequel elle dénonce le plan de commissionnement qui lui est fixé pour le second semestre : *« je dois réaliser un objectif de 511 Keuros en H2 2010, soit 3 fois ce qui a été réalisé pour la même période en H2 2009 »*. Elle souligne que ce chiffre est à réaliser sur quatre mois, qu'elle n'a bénéficié que de quatre jours de formation à son nouveau poste et que ces objectifs ne tiennent pas compte de son handicap.
44. Par courrier électronique du 23 septembre 2010, le médecin du travail rappelle à la société X ses préconisations émises un mois auparavant.
45. Par courriers électroniques du 28 septembre 2010, Madame D alerte de nouveau Messieurs MD et PF sur l'inadaptabilité de son poste de travail avec les recommandations du médecin du travail et son handicap. Elle sollicite ainsi des explications quant aux objectifs *« irréalisables »* qui lui sont fixés en indiquant qu'elle refuse de signer son plan de commissionnement pour le second semestre. Elle dénonce également les nombreux déplacements en province qu'implique son poste.

46. Monsieur MD lui répond le même jour en lui adressant une « *première relance* », en lui indiquant que si elle refuse de signer son plan de commissionnement, elle percevra uniquement son salaire fixe (Rémunération Théorique de Référence dite RTR).
47. En l'absence de réponse quant à sa qualité de travailleur handicapé, la réclamante lui adresse de nouveau un courrier électronique le 28 septembre 2010 en soulignant le non-respect des aménagements de poste recommandés par le médecin du travail.
48. Le 29 septembre 2010, Madame D dénonce auprès de Monsieur C, manager de l'entité Enterprise, le manque de moyens mis à sa disposition pour la gestion des 813 comptes qui lui sont confiés.
49. Par courrier électronique du 30 septembre 2010, Madame D adresse à Monsieur MD une demande de changement de territoire ECM pour 2011 afin de l'adapter à sa qualité de travailleur handicapé ainsi qu'à ses compétences initiales de gestion de grands comptes.
50. Par courrier électronique du 4 octobre 2010, Madame D adresse à Monsieur PF copie de la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé, l'alerte de nouveau sur le non-respect des aménagements préconisés par le médecin du travail et lui rappelle les dispositions de la convention handicap signée par X. Elle souligne l'absence de plan de commissionnement pour le premier semestre 2010 (H1 2010) et conteste le plan qui lui a été proposé pour le second semestre (H2 2010), estimant que ces mesures sont en lien avec la dénonciation des faits de harcèlement moral à l'encontre de ses anciens managers. Elle indique que Monsieur P a été « *licencié pour avoir triché sur ses notes de frais* » et dénonce l'inertie de la société X concernant les faits de harcèlement moral invoqués.
51. En octobre 2010, Madame D est victime d'une chute à la descente d'un train.
52. Du 8 au 17 octobre 2010 puis du 18 novembre au 31 décembre 2010, elle est placée en arrêt maladie.
53. Le 1^{er} décembre 2010, Madame D renouvelle sa demande de changement de territoire pour 2011 auprès de Monsieur MD.
54. Par avis du 3 février 2011, le médecin du travail la déclare apte au poste de commercial software « *avec aménagement de poste pour 6 mois* ».
55. Par courrier électronique du même jour, il émet les mêmes recommandations que le 27 août 2010 en ajoutant : « *Compte tenu de l'évolution de la pathologie, je dois rajouter l'impossibilité de rester dans des positions allongées (debout, assise, etc.)* ». Il demande également à la société de « *trouver à cette salariée reconnue handicapée un poste adapté à son état de santé* ».
56. Le même jour, Madame D aurait eu un entretien avec Monsieur PF au cours duquel ce dernier lui aurait annoncé son éviction de l'équipe de Monsieur MD.
57. Par courrier électronique du 4 février 2011 accompagné du compte-rendu de cet entretien, la réclamante prend acte du fait que Monsieur MD ne souhaite plus d'elle dans son équipe, qu'elle se retrouve « *sans poste* » alors que l'année a déjà commencé, et qu'elle aurait pu rester au poste de commercial software si les règles « *territoire adapté au handicap* » avaient été respectées.
58. Par un courrier daté du 28 février 2011 versé par la société X, Monsieur BD, Directeur des ressources humaines de la société, l'informe de son affectation, à compter du 1^{er}

mars 2011 « *et pour une période limitée* », au poste de « Sales Specialist Software » au sein de la Business Unit « X.com inside sales ».

59. Madame D verse, quant à elle, le même courrier daté toutefois du 1^{er} mars 2011 et qui lui a été adressé par la société par courrier électronique du 4 mars 2011.
60. La fiche de poste jointe au courrier d'affectation mentionne que le candidat doit bénéficier d'une ancienneté d'un an et qu'il exercera ses missions principalement au téléphone (« *the candidate has a sales role mostly over the phone (...) the representative will be telephone based* »).
61. Madame D et son conseil dénonce auprès de la société X cette affectation en soulignant qu'il s'agit d'un poste de télévendeur de niveau débutant qui ne respecte pas les recommandations du médecin du travail en ce qu'il implique une station assise prolongée.
62. Son état de santé s'étant dégradé, Madame D est, depuis lors, placée en arrêt maladie.
63. Par jugement du 27 janvier 2012, le Tribunal du contentieux de l'incapacité décide que la réclamante présentait, à compter du 2 août 2010, « *un état d'invalidité réduisant au moins des deux tiers sa capacité de travail ou de gain lui permettant de prétendre à l'attribution d'une pension d'invalidité de 1^{ère} catégorie* ». Ledit jugement mentionne le rapport de l'expert désigné qui fait état des difficultés rencontrées par Madame D dans son travail et notamment, l'apparition d'un syndrome dépressif très net en mai 2009 nécessitant une prise en charge médicamenteuse qui se poursuit toujours.
64. Madame D a saisi le Conseil de prud'hommes. L'audience devant le Bureau de jugement a été renvoyée au 19 septembre 2013.

ANALYSE JURIDIQUE :

Sur les faits de harcèlement moral discriminatoire subis par Madame D :

65. L'article L. 1132-1 du code du travail définit le principe de non-discrimination et prévoit notamment qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son état de santé et/ou de son handicap.
66. L'article L. 1152-1 dudit code dispose, quant à lui : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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* ».
67. De la combinaison de ces dispositions, il résulte qu'un harcèlement moral fondé sur l'état de santé et/ou le handicap d'un salarié constitue un harcèlement moral à caractère discriminatoire.
68. L'article L. 1132-1 précité renvoie d'ailleurs à l'article 1^{er} 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* qui fait du harcèlement moral fondé sur le handicap des personnes une discrimination.
69. Les articles L. 1134-1 et L. 1154-1 du code du travail définissent le principe de l'aménagement de la charge de la preuve applicable en matière de discrimination et de harcèlement moral. En vertu de ce principe, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination et/ou d'un harcèlement moral. Au vu de ces

éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et/ou à tout harcèlement.

70. Enfin, les articles L. 1132-4 et L. 1152-3 dudit code sanctionnent par la nullité tout acte contraire à l'ensemble des dispositions précitées.
71. En application de l'article L. 4624-1 du code du travail et selon une jurisprudence de principe de la Cour de cassation, l'employeur, qui est tenu d'une obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit s'assurer de l'effectivité des préconisations émises par la médecine du travail (*Cass. soc., 19 décembre 2007, n°06-43918*).
72. Cette obligation s'applique que l'avis rendu par le médecin du travail soit un avis d'aptitude ou d'inaptitude (*Cass. soc., 9 avril 1996, n° 93-41076*).
73. L'employeur ne peut s'exonérer de cette obligation que dans la mesure où il apporte la preuve de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de prendre en compte les préconisations du médecin du travail (*Cass. soc., 23 février 2000, n°97-44.947 ; Cass. soc., 5 janvier 2000, n°97-45.252*).
74. La Cour de cassation a considéré que le non-respect répété, par l'employeur, des avis d'aptitude avec réserves émis par la médecine du travail peut être constitutif de harcèlement moral (*Cass. soc., 28 janvier 2010, n° 08-42.616*).
75. En l'espèce, la réclamante invoque des faits de harcèlement moral qu'elle aurait subis, à compter de 2008, de la part de Messieurs P et F
76. Des éléments recueillis, les faits invoqués, même s'ils coïncident avec le retour de la réclamante après ses absences pour maladie, apparaissent davantage en lien avec la demande d'audit formulée par Madame D ainsi qu'avec la dénonciation des faits de harcèlement moral auprès de son employeur, qu'avec son état de santé ou son handicap.
77. En revanche, les éléments recueillis font apparaître l'existence d'un harcèlement moral discriminatoire, fondé sur le non-respect par l'employeur des avis d'aptitude avec réserves émis par le médecin du travail et sur le refus de l'employeur de prendre les mesures appropriées prévues par l'article L. 5213-6 du code du travail pour permettre à un travailleur handicapé d'exercer son emploi et d'être maintenu dans son emploi.
78. En effet, en août 2010, Madame D est affectée à un poste de commercial au sein de l'équipe ECM Software dirigée par Monsieur MD. La gestion de 813 comptes dans le secteur des PME, répartis sur l'ensemble du territoire, lui est confiée. Elle est ainsi contrainte de se déplacer régulièrement en province en méconnaissance des recommandations du médecin du travail émises les 11 et 27 août 2010.
79. D'ailleurs, par courrier électronique du 23 septembre 2010, le médecin du travail rappelle à la société X les recommandations émises un mois plus tôt.
80. En raison du non-respect desdites recommandations, l'état de santé de Madame D se dégrade progressivement en raison notamment d'un accident à la descente d'un train.
81. Madame D alerte régulièrement ses responsables sur le non-respect des préconisations du médecin du travail, en vain.
82. Fin 2010, elle est placée en arrêt maladie durant plus de deux mois.

83. En dépit des recommandations du médecin du travail formulées le 3 février 2011, la société X affecte, à compter du 1^{er} mars 2011, Madame D à un poste de « Sales Specialist Software » qui implique une station assise prolongée.
84. Dans ses courriers de réponse au Défenseur des droits des 14 juin 2011 et 10 mai 2013, la société X indique avoir sollicité l'avis du médecin du travail sur la compatibilité de ce poste avec les réserves émises par ce dernier.
85. Toutefois, la société X ne fournit aucun élément justifiant la validation dudit poste par le médecin du travail.
86. En outre, la société X fait valoir que cette affectation était temporaire.
87. Or, des éléments recueillis, il ressort que plusieurs postes d'ingénieur commercial correspondants à la qualification de la réclamante étaient vacants en 2011. Plus particulièrement, deux postes d' « ingénieur commercial spécialiste ECM » étaient disponibles en février et mai 2011.
88. Dans son dernier courrier de réponse au Défenseur des droits du 10 mai 2013, la société X n'apporte aucun élément permettant de justifier la non-affectation de la réclamante à ces postes.
89. Dès lors et au vu de ce qui précède, il ressort que la société X n'a pas respecté, de manière répétée, les avis d'aptitude avec réserves émis par le médecin du travail, ce qui a eu pour conséquence la dégradation des conditions de travail et de l'état de santé de la réclamante.
90. Ce manquement persistant de l'employeur s'analyse, au regard de la jurisprudence de la Cour de cassation, en un harcèlement moral à caractère discriminatoire, fondé sur l'état de santé et/ou le handicap de la réclamante, reconnue travailleur handicapé en 2010.
91. D'autres éléments permettent également de caractériser l'existence d'un harcèlement moral à l'encontre de Madame D.
92. Ainsi, le retrait des clients grands comptes qui étaient auparavant confiés à la réclamante, la fixation d'objectifs inatteignables sur quatre mois et après une formation de seulement quatre jours qui a eu pour effet de la priver d'une partie substantielle de sa rémunération au second semestre 2010, son éviction de l'équipe de Monsieur MD à la fin de l'année 2010 ainsi que son affectation temporaire au poste de « Sales Specialist Software » pour lequel un an d'ancienneté était requis alors que la réclamante bénéficiait d'une ancienneté de dix années au sein de l'entreprise, sont autant d'éléments permettant de considérer que Madame D a fait l'objet d'un harcèlement moral.

Sur l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur en matière de harcèlement moral :

93. L'article L. 1152-4 du code du travail prévoit : « *l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral* ».
94. L'article L. 4121-1 dudit code définit, quant à lui, l'obligation de sécurité de résultat à laquelle est tenu l'employeur s'agissant de la santé et de la sécurité de ses salariés.
95. Dans un arrêt du 21 juin 2006, la Cour de cassation a précisé que l'employeur, tenu de prendre les mesures nécessaires à la prévention des risques professionnels liés au harcèlement moral, ne saurait s'exonérer de sa responsabilité en invoquant qu'il n'a pas commis de faute (*Cass. soc, 21 juin 2006, n°05-43914*).

96. En l'espèce, Madame D et son conseil ont, à plusieurs reprises, alerté la société X sur le non-respect des recommandations émises par le médecin du travail ainsi que sur la dégradation de l'état de santé de la réclamante.
97. Le médecin du travail a également dû rappeler à l'employeur de Madame D le contenu des aménagements de poste préconisés par ses soins en invitant ce dernier à les respecter.
98. Dès lors, force est de constater que la société X n'a pas pris les mesures nécessaires afin de faire cesser les faits de harcèlement moral subis par la réclamante et a, par conséquent, manqué à son obligation de sécurité de résultat.

Sur le non-respect par l'employeur de l'obligation d'aménagement raisonnable à l'égard des travailleurs handicapés :

99. L'article L. 5213-6 du code du travail dispose : *« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en place ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination ».*
100. S'agissant d'un travailleur handicapé, l'obligation de l'employeur d'adapter le poste du salarié est ainsi renforcée.
101. En l'espèce, contrairement à ce qu'indique la société X dans ses courriers de réponse au Défenseur des droits, Madame D a, par courrier électronique du 8 avril 2010, informé son employeur de son statut de travailleur handicapé par la transmission de sa reconnaissance de qualité de travailleur handicapé à la mission handicap de la société.
102. Dès lors, la société X ne saurait valablement invoquer qu'elle n'en a eu connaissance qu'à l'été 2010.
103. A compter de cette date, en ne prenant pas les mesures appropriées pour permettre à la réclamante de conserver un emploi correspondant à sa qualification, alors même que le médecin du travail l'avait déclarée apte au poste d'ingénieur commercial par avis du 25 mars 2010, la société X a manqué à son obligation d'aménagement raisonnable.
104. Dans ses courriers de réponse au Défenseur des droits, la société explique que la réclamante aurait refusé, en mars 2010, un poste d'ingénieur commercial sur un territoire dédié aux produits T.
105. Toutefois, elle n'apporte aucun élément permettant de confirmer cette proposition ni le refus de la réclamante.
106. Dans son courrier du 14 juin 2011, la société ajoute : *« par la suite, la salariée a été placée en arrêt maladie à plusieurs reprises au cours de l'année 2010, ce qui a empêché de l'affecter sur un autre territoire ».*

107. Or, des éléments recueillis, il ressort qu'à compter de la connaissance par son employeur de sa qualité de travailleur handicapé, Madame D a été placée en arrêt maladie du 20 avril 2010 au 11 mai 2010.
108. La société X aurait donc dû l'affecter dès son retour à un poste correspondant à sa qualification.
109. Or, Madame D est restée sans poste durant trois mois, jusqu'au mois d'août 2010.
110. Par ailleurs, en ne respectant pas les recommandations émises par le médecin du travail, la société X n'a pas pris les mesures appropriées permettant à la réclamante d'exercer le poste auquel elle était affectée à compter du mois de septembre 2010 et d'y progresser. Des objectifs inatteignables lui ont au contraire été fixés et une formation de courte durée lui a été dispensée.
111. De même, en affectant temporairement la réclamante, au mois de mars 2011, à un poste impliquant une station assise prolongée en méconnaissance des recommandations du médecin du travail, alors que des postes correspondant à sa qualification étaient disponibles, la société X n'a pas pris les mesures nécessaires permettant à la réclamante de conserver un emploi correspondant à sa qualification.
112. La société X ne démontrant pas que ces mesures auraient constitué une charge disproportionnée pour l'entreprise, force est de constater qu'elle a manqué à son obligation d'aménagement raisonnable prévue par l'article L. 5213-6 du code du travail.

Sur le non-respect de l'accord d'entreprise relatif à l'emploi des personnes handicapées :

113. Dans un arrêt du 20 décembre 2012 (n°F07/01657), la Cour d'appel de PARIS a considéré qu'un salarié puisse se prévaloir, au-delà de la violation des articles L. 1132-1 et suivants du code du travail relatif au principe de non-discrimination, du non-respect par son employeur des dispositions d'accords collectifs relatifs à la protection des salariés contre les discriminations. La Cour d'appel condamne ainsi l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts pour les préjudices résultant de la discrimination et du non-respect des accords collectifs.
114. En l'espèce, Madame D fait valoir que la société X n'a pas respecté « *le 8^{ème} accord d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées – 2010-2012* ».
115. Dans ses courriers électroniques des 28 septembre et du 4 octobre 2010 adressés à Monsieur PF, Madame D souligne le non-respect de cet accord par son employeur.
116. Ledit accord prévoit notamment dans son article IX intitulé « *maintien dans l'emploi* » : « *en application de l'article L. 5213-6 du code du travail, X prendra les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Des solutions de reclassement seront proposées pour faciliter la réorientation, la formation, la recherche d'un nouvel emploi en interne chaque fois que c'est possible et notamment en cas d'inaptitude* ».
117. Dès lors, en manquant à son obligation d'aménagement raisonnable prévue par l'article L. 5213-6 du code du travail, la société X n'a pas respecté l'accord d'entreprise susvisé par lequel elle s'était pourtant engagée.

118. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :

- Constate que les mesures prises à l'égard de Madame D sont constitutives d'une discrimination et de faits de harcèlement moral au sens des articles L. 1132-1, L. 1152-1, L. 5213-6 du code du travail et de l'article 1^{er} 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 ;
- Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes de à l'audience du 19 septembre 2013.