



Décision du Défenseur des droits MLD-2013-185

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à des faits de harcèlement moral discriminatoire en lien avec son état de santé et ses activités syndicales

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

Thème : Emploi - emploi privé - carrière

Synthèse :

Madame B a été embauchée en qualité de gestionnaire sinistre par la société GS. En 2005, elle est élue au comité d'entreprise et a un mandat de conseillère du salarié. En 2008, elle a des problèmes de santé dus à l'utilisation prolongée du travail sur écran et sollicite un aménagement de son poste de travail conformément aux préconisations du médecin du travail, en vain. Ce n'est qu'en mars 2011 que son poste sera aménagé. Par ailleurs en juin 2010, la société propose, dans le cadre d'un regroupement de ses activités en un lieu unique, de modifier le contrat de travail de la réclamante. Cette modification implique un changement de lieu de travail de Marseille à Paris. Madame B refuse cette modification. La société procède au licenciement de la réclamante, licenciement refusé par l'inspection du travail. Suite à de multiples recours gracieux et contentieux, le refus de licenciement de l'inspection du travail est confirmé par le tribunal administratif. Le Défenseur des droits, dans le cadre de son enquête, considère que les agissements de l'employeur sont constitutifs de harcèlement moral discriminatoire en lien avec son état de santé et que son licenciement n'est pas justifié par des motifs objectifs mais en réalité lié à son appartenance syndicale et son état de santé. Il décide de présenter ses observations devant le Conseil de Prud'hommes.



Paris, le 4 novembre 2013

Décision du Défenseur des droits MLD-2013-185

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 B qui s'estime victime d'une discrimination en raison de son état de santé et de ses activités syndicales,

Décide de présenter ses observations devant le Conseil de Prud'hommes.

Le Défenseur des droits

Dominique BAUDIS

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

Le 5 janvier 2011, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie d'une réclamation de Madame B relative à des faits de harcèlement moral et à son licenciement qu'elle estime discriminatoires car en lien avec son état de santé et ses activités syndicales.

Conformément à l'article 44 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, les procédures ouvertes devant la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité se poursuivent devant le Défenseur des droits.

FAITS :

1. Le 24 janvier 2000, Madame B est embauchée par la société X, en contrat à durée déterminée, en qualité de rédactrice, au sein du département d'assurances des particuliers (DAP) situé à Marseille.
2. Le 1^{er} novembre 2000, son contrat se transforme en contrat à durée indéterminée.
3. En dernier lieu, Madame B occupe les fonctions de gestionnaire sinistre.
4. En 2005, elle est élue au comité d'entreprise et a également un mandat de conseillère du salarié.
5. Dès 2008, Madame B a des problèmes de santé due à l'utilisation prolongée du travail sur écran et sollicite un aménagement de son poste suite à des préconisations de la médecine du travail, en vain.
6. Le 18 décembre 2008, Madame B est informée par la société X du transfert de son contrat de travail à la société Y.
7. Le 13 février 2009, l'inspection du travail autorise le transfert de son contrat de travail. Ce transfert implique de nouveaux bureaux et la réclamante sollicite à nouveau que son poste de travail soit aménagé. Cette demande reste à nouveau lettre morte.
8. Ce non-respect des préconisations du médecin du travail contraint la réclamante à être arrêtée du 28 octobre 2009 au 7 février 2010.
9. Le 29 janvier 2010, la réclamante dénonce la situation de harcèlement moral qu'elle estime subir auprès de l'inspection du travail.
10. Le 11 mai 2010, lors de sa reprise, le médecin du travail, préconise qu'elle est apte à la reprise à mi-temps thérapeutique et recommande qu'elle travaille sur un écran grossissant.
11. Suite à ces préconisations, le 4 juin 2010, Monsieur C, DRH, indique à la réclamante que cet avis médical est trop imprécis et qu'il souhaite l'avis d'un spécialiste.
12. Le 24 juin 2010, la société Y informe la réclamante de sa décision de regrouper toutes ses activités en un lieu unique à Paris 16^{ème} à compter du 13 septembre 2010. Elle indique que s'agissant d'une modification de son contrat de travail, Madame B a un délai d'un mois pour faire valoir son refus ou son acceptation de la modification selon les dispositions de l'article L.1222-6 du code du travail.
13. Le 26 juillet 2010, la réclamante refuse la modification de son contrat de travail.
14. Le 12 août 2010, l'inspection du travail rappelle à la société Y ses obligations en matière d'aménagement de poste de Madame B.
15. Le 16 août 2010, la société Y propose deux postes de reclassement à la réclamante : gestionnaire administratif et gestionnaire de production.

16. Le 25 août 2010, la société indique à Madame B qu'en raison du regroupement des activités à Paris à compter du 13 septembre 2010 et de ses problèmes de vue, elle est dispensée d'activité du 23 août 2010 au 3 septembre 2010.
17. Le 7 septembre 2010, le bureau de Marseille où travaille Madame B est vidé. Elle est donc de nouveau dispensée d'activité.
18. Le 22 septembre 2010, elle est convoquée à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement, entretien fixé au 6 octobre 2010.
19. Le 7 octobre 2010, elle est reconnue travailleur handicapé.
20. Lors d'un comité d'entreprise exceptionnel du 22 octobre 2010, ayant pour ordre du jour « *information consultation du CE sur le projet de licenciement économique des représentants du personnel* », Madame B dénonce la discrimination dont elle s'estime victime depuis de nombreuses années.
21. Par décision en date du 28 décembre 2010, l'inspection du travail refuse d'autoriser le licenciement de la réclamante. Il précise également qu'un lien entre la procédure de licenciement, les mandats détenus par la réclamante et son appartenance syndicale ne peut être écarté.
22. Suite à la décision de l'inspection du travail, la société réintègre Madame B dans un bureau loué à cet effet à compter du 1^{er} mars 2011.
23. Le 7 mars 2011, la réclamante adresse à nouveau une demande afin que son poste soit aménagé, ce qui sera finalement effectué le 9 mars 2011.
24. Le 11 juillet 2011, suite au recours formulé par la société Y contre la décision de l'inspection du travail, la direction générale du travail confirme le refus d'autoriser le licenciement de Madame B.
25. La société forme un recours gracieux contre ces deux décisions auprès du ministre du travail qui annule ces deux décisions et autorise le licenciement de la réclamante le 30 septembre 2011.
26. Le 7 octobre 2011, la société Y procède au licenciement de la réclamante.
27. En novembre 2012, le Tribunal Administratif annule l'autorisation de licenciement du Ministère du travail. La société doit donc réintégrer Madame B dans ses effectifs.
28. Madame B a saisi le Conseil de prud'hommes.

ANALYSE JURIDIQUE :

- **Sur le non-respect des préconisations du médecin du travail concernant l'aménagement du poste de travail de Madame B :**
29. En vertu des dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail, « [...] *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte [...] en raison de son état de santé ou de son handicap* ».
 30. L'article 1^{er} alinéa 3 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 indique que la discrimination inclut tout agissement lié à un motif de discrimination prohibé « *subi[s] par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».
 31. L'article L.4624-1 du code du travail fait obligation à l'employeur de prendre en compte l'avis du médecin du travail : « *Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures*

individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite ».

32. La jurisprudence précise que l'employeur, 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 faites par la médecine du travail (Cass. Soc., 19 décembre 2007, n°06-43918).
33. 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).
34. S'agissant d'un travailleur handicapé, cette obligation d'adaptation du poste est d'autant plus étendue que l'employeur est tenu, en application de l'article L.5213-6 du code du travail, de mettre en place les mesures appropriées permettant de maintenir le salarié dans un emploi correspondant à ses qualifications, dès lors que ces mesures n'entraînent pas une charge disproportionnée.
35. En l'espèce, il ressort des éléments de l'enquête que depuis fin 2008, Madame B sollicite de son employeur un aménagement de poste.
36. Pour toute réponse, le 1^{er} décembre 2008, sa supérieure hiérarchique précise dans un mail ayant pour objet « Demande de Madame B suite à sa visite auprès du médecin du travail » : *« A ce jour, il n'y a pas d'investissement informatique prévu spécialement en vue d'un renouvellement de parc informatique, il s'agit par ailleurs d'une simple suggestion de la médecine du travail, nous n'envisageons donc pas d'y donner suite dans l'immédiat. »*
37. Sa demande a alors été réitérée à l'occasion du transfert de son contrat de travail à la société Y et il ressort d'un compte rendu de CHSCT du 24 juin 2009 qu'à la question de savoir s'il est prévu d'appliquer la recommandation de la médecine du travail pour le poste informatique de Madame B, la direction répond : *« Après renseignements pris auprès de la RH, Madame B avait transmis une recommandation pour un écran de 22 pouces. (...) pour Madame B, il ne s'agit que d'une recommandation de la médecine du travail, elle pourra être mise en application, dès lors qu'elle nous fournit une directive d'un spécialiste médical. »*
38. Aucune suite n'a donc été donnée.
39. Le 29 janvier 2010, Madame B dénonce cette situation auprès de l'inspection du travail en indiquant qu'à ce jour son poste de travail n'a toujours pas été adapté.
40. Le 11 mai 2010, le médecin du travail précise dans un avis d'aptitude de reprise de travail qu'elle doit utiliser un écran de grossissement des polices et que les tâches doivent être variées de manière à faire des pauses par rapport à l'écran.
41. La société Y, dans sa réponse au Défenseur des droits du 31 janvier 2013, a précisé ne pas avoir connaissance de recommandations médicales pour Madame B avant cet avis du 11 mai 2010. Cependant, le compte rendu du CHSCT du 24 juin 2009 démontre le contraire.
42. Suite à ces préconisations, le 4 juin 2010, Monsieur C, DRH, indique à la réclamante que cet avis médical est *« trop imprécis (...) et qu'il faut une prescription d'un ophtalmologiste. (...) cet avis n'est pas une contre indication pour travailler sur votre écran actuel mais un avis que nous prendrons en compte et pour lequel nous demanderons une prescription de votre ophtalmologiste. »*

43. Le 16 juin 2010, le docteur, précise à Monsieur C que compte tenu des antécédents médicaux de Madame B et du résultat de la visite de reprise du 11 mai 2010, il confirme qu'il est « *impératif qu'elle puisse travailler sur des écrans de 22 pouces, de manière à ce qu'elle n'ait pas à forcer sur ses yeux pendant le travail, ce qui pourrait entraîner non seulement une fatigue visuelle, mais également des problèmes oculaires plus graves.* »
44. La société précise alors que c'est uniquement à compter de cette date qu'elle pouvait adapter son poste car auparavant les préconisations étaient trop imprécises. Or, à chaque fois, la société indique qu'il faut que Madame B se procure l'avis d'un spécialiste ophtalmologiste. Toutefois, c'est à l'employeur qui estime qu'un avis médical est trop imprécis de se rapprocher de la médecine du travail pour obtenir des précisions.
45. Le 12 août 2010, l'inspecteur du travail rappelle à la société Y ses obligations en ces termes : « *Vous devez installer un dispositif afin de grossir les caractères sur son écran. Il vous appartient donc d'aménager le poste de travail de Madame B en tenant compte de l'avis médical. (...) Selon Madame B, son poste de travail n'est toujours pas aménagé : s'il en est ainsi, elle est en droit de ne pas travailler sur écran* ».
46. Par la suite et suite au regroupement des sites de la société en un seul à PARIS et à la fermeture corrélative du bureau où était affectée la réclamante, cette dernière a été dispensée d'activité.
47. Dans sa décision de refus d'autoriser le licenciement de la réclamante du 28 décembre 2010, l'inspection du travail ne manque pas de relever que « *la direction n'a jamais pris en compte les recommandations du médecin du travail relatives à l'état de santé de Madame B et les demandes d'aménagement de son poste de travail, que ce soit avant ou après sa reconnaissance de travailleur handicapé par la MDPH* ».
48. Suite au refus d'autoriser son licenciement par l'inspection du travail et la DDTE, la réclamante a finalement été réintégrée dans un bureau, le 1^{er} mars 2011, et la société a alors acquis deux écrans 22 pouces en conformité avec les préconisations du médecin du travail.
49. La société ne conteste pas, dans sa réponse au Défenseur des droits, avoir mis un certain temps avant la mise en œuvre des préconisations du médecin du travail mais l'explique par le contexte de réorganisation dans laquelle elle se trouvait.
50. Toutefois, il s'est écoulé près de deux ans entre les recommandations du médecin du travail et l'acquisition des écrans 22 pouces nécessaires pour l'aménagement de son poste, ce qui ne saurait être regardé comme un délai raisonnable.
51. La tardiveté du respect par l'employeur de ses obligations a eu des répercussions sur l'état de santé de la réclamante, qui a dénoncé la situation à de multiples reprises, en vain, qui a été contrainte d'être arrêté de nombreux mois et qui a finalement été reconnue travailleur handicapé.
52. Or, selon la cour de cassation, il résulte de l'article L.1152-1 du code du travail que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel. Elle a ainsi jugé que le non-respect répété par l'employeur des avis d'aptitude avec réserves émis par la médecine du travail était constitutif de harcèlement moral (Cass. Soc., 28 janvier 2010, n° 08-42.616).
53. Ce manquement persistant à l'obligation d'adaptation du poste de travail de Madame B est, dans ces conditions, susceptible de constituer une discrimination au sens des articles L.1132-1 et pourrait être considéré comme constitutif d'un harcèlement moral en lien avec son état de santé au sens des articles L.1152-1 du code du travail et 1^{er} alinéa 3 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008.

• **Sur la procédure de licenciement et les mesures vexatoires afférentes :**

54. Le 25 août 2010, la société indique à Madame B qu'en raison du regroupement des activités sur le site de Paris à compter du 13 septembre 2010 conjugué à vos soucis de vue, elle est dispensée d'activité du 23 août 2010 au 3 septembre 2010.
55. Le 7 septembre 2010, le bureau où travaille Madame B est vidé.
56. Le 22 septembre 2010, elle est convoquée à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement pour motif économique, entretien fixé au 6 octobre 2010.
57. S'agissant du licenciement pour motif économique, l'inspecteur du travail, dans sa décision du 28 décembre 2010, met en exergue le fait que lors du regroupement des sites envisagé par la société Y, une expertise avait été sollicitée par le comité d'entreprise.
58. Cette expertise a mis en évidence l'inexistence d'un dispositif d'incitation des salariés à accepter les propositions de mobilité et donc les modifications apportées à leur contrat de travail. Elle précise alors que le refus de modification de son contrat par Madame B s'explique par l'absence d'un tel dispositif.
59. De plus, elle insiste sur l'empressement de la société Y à mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi un peu plus d'un an après le rachat de l'activité de gestion de la société X et que de ce fait, il existe un doute non négligeable sur la réalité économique du licenciement et de la nécessité de fermeture de la totalité des sites.
60. L'obligation de reclassement, inhérente à tout licenciement pour motif économique, en vertu de l'article L.1233-4 du code du travail, n'a pas été respectée puisque les deux offres de poste qui lui ont été faites étaient les mêmes pour tous les salariés.
61. Or, la chambre sociale de la cour de cassation précise bien que « *les offres doivent être concrètes et personnalisées* » (Cass. Soc ; 7 juillet 2004, n°02-42289). Elle a également indiqué que : « *l'obligation de reclassement appelle une proposition individualisée, au-delà de la seule information du personnel par voie d'affichage sur des possibilités de reclassement dans les sociétés du groupe Ytie d'une invitation à prendre contact avec la société mère* ». (Cass. Soc ; 12 mars 2003, n°00-46700)
62. De plus, Madame B a été privée d'accès à son bureau et de tout contact avec les salariés l'empêchant d'exercer son mandat de représentante du personnel.
63. Elle a alors été dispensée de toute activité et ce n'est que plus de six mois après qu'elle a pu récupérer un bureau et ses fonctions.
64. Elle dénonce, que lors de sa reprise en mars 2011, elle n'a pas accès aux mêmes informations ni aux mêmes formations que les autres salariés de la société de par son éloignement géographique.
65. De plus, il convient de souligner que la décision de licencier Madame B et de la priver de bureau et de toute activité professionnelle semble avoir été prise avant toute demande d'autorisation de licenciement par l'inspection du travail.
66. La société Y ne démontre donc pas que sa décision de modifier le contrat de travail de Madame B et de procéder à son licenciement est justifiée par des motifs objectifs mais qu'elle est en réalité en lien avec ses activités syndicales et son état de santé.

67. Au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :

- Considère que Madame B a subi des agissements de harcèlement moral discriminatoire en lien avec son état de santé ;
- Considère que le licenciement envisagé à son encontre par la société est en lien avec ses activités syndicales et son état de santé ;
- Décide de présenter ses observations devant le Conseil de Prud'hommes.