

***Emploi – Evolution de carrière – Absence de reclassement – Etat de Santé  
Rémunération – Traitement différencié – Restrictions médicales – Médecin du Travail –  
Absence de reclassement effectif – Absence de tâches réelles – Absence de justifications  
objectives – Discrimination – Observations devant le conseil des prud’hommes***

*Le réclamant est atteint de deux maladies reconnues comme d’origine professionnelle depuis 2000. Depuis cette date, il n’a bénéficié d’aucune revalorisation indiciaire alors que tous ses collègues occupant une fonction similaire ont obtenu une augmentation individuelle. En outre, suite à des restrictions émises par le médecin du travail en 2004, le réclamant a retiré de ses fonctions sans pour autant retrouver un poste présentant un contenu et un intérêt équivalent. Cette stagnation de la carrière et l’absence de reclassement effectif ne peuvent s’expliquer par la qualité des prestations du réclamant dont les connaissances et compétences sont reconnues. L’employeur n’a pas été en mesure de justifier ses décisions par des éléments objectifs. La haute autorité conclut à l’existence d’une discrimination en raison de l’état de santé. Elle propose de présenter ses observations devant le conseil des prud’hommes.*

Le Collège

Vu l’article L.122-45 du code du travail,

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 Vice-Président,

Décide :

Le réclamant saisi la haute autorité par courrier reçu le 18 mai 2005.

Il s’estime victime d’entraves dans sa carrière en raison de son état de santé.

Il est agent d’une entreprise publique depuis 1976.

Il est formateur à dans l’école de formation de cette entreprise depuis 1992.

Il était chargé, jusqu’en octobre 2004, d’enseignements techniques et réglementaires. Il encadrait les travaux pratiques.

Le réclamant prétend n'avoir rencontré aucune difficulté dans son emploi jusqu'en 2000. Au cours de l'année 2000, son état de santé s'est dégradé. Il allègue que son employeur a alors décidé de mettre un terme à sa carrière professionnelle en bloquant l'évolution de sa rémunération et en lui retirant toute activité sérieuse au risque de compromettre son avenir professionnel.

En janvier 2000, le réclamant fait état de présence d'amiante dans sa salle de cours. Il souffre alors de difficultés respiratoires et en informe ses supérieurs hiérarchiques.

Le 22 septembre 2000, une maladie liée à l'amiante est diagnostiquée. Le caractère professionnel de cette maladie est reconnu le 31 août 2001 par la Caisse primaire d'assurance maladie.

En outre, en avril 2000, le réclamant engage une procédure pour faire reconnaître le caractère professionnel d'affections lombaires. Après avoir reçu, le 26 septembre 2000, une décision de refus prise par la CPAM, l'intéressé a obtenu la reconnaissance de maladie professionnelle par le tribunal des affaires de sécurité sociale le 22 septembre 2004.

Suite à la reconnaissance de cette seconde maladie professionnelle, le réclamant rencontre le médecin du travail. Celui-ci conclut le 24 novembre 2004 :

*« (...) nous avons constaté que cet agent ne pouvait plus effectuer les tâches techniques de son emploi actuel de formateur TIC. En particuliers les tâches nécessitant une flexion du tronc sont très pénibles et la posture debout prolongée en atelier pour surveiller les stagiaires est trop douloureuse. Par ailleurs, les restrictions médicales déjà notées depuis 1999 étant toujours valables (pas de port de charges lourdes, ne pas monter aux poteaux, limitation des déplacements automobiles supérieurs à 1 heure) cet agent doit être affecté à un poste de type « bureau sédentaire ». »*

La demande d'affectation sur un poste de type « bureau sédentaire » est renouvelée le 2 mai 2005.

Le 4 mai 2006, le médecin du travail précise :

*« [le réclamant] possède les aptitudes nécessaires au poste de formateur. »*

L'instruction du dossier révèle que, dès l'engagement des procédures pour faire reconnaître l'origine professionnelle de ses deux maladies en 2000, son employeur a cessé de lui faire bénéficier d'avancements et que depuis octobre 2004, l'employeur n'a pas recherché de reclassement sérieux pour permettre au réclamant d'avoir une activité professionnelle réelle adaptée aux restrictions émises par le médecin du travail. L'absence de véritables fonctions et responsabilités a pour effet de compromettre son avenir professionnel.

La rémunération des agents de l'entreprise dépend de leur classement dans un *groupe fonctionnel* (GF) et du *niveau de rémunération* (NR) qui leur est attribué.

Le réclamant a bénéficié d'un avancement au choix au 1<sup>er</sup> janvier 2000. Il a alors atteint le *niveau de rémunération* 14.

Depuis 2000, le réclamant n'a bénéficié d'aucune réévaluation de son *niveau de rémunération*.

De janvier 2000 à mai 2006, il s'est écoulé 77 mois. Au cours de ces 77 mois, le réclamant n'a pas obtenu de *niveau de rémunération* plus élevé alors que depuis 1982 (date de mise en œuvre de ce mode de classification des rémunérations) son *niveau de rémunération* évoluait, en moyenne, tous les 27,5 mois.

L'engagement pris par le responsable hiérarchique lors de l'entretien annuel d'évaluation tenu en 2003 : « *Dans un premier temps la qualité du travail réalisé permettra l'attribution d'un avancement au choix au 1<sup>er</sup> janvier 2004. Dans un deuxième temps, un reclassement est envisageable mais reste sujet au taux de promotion accordé à la division* » n'a pas été suivi d'effet.

La direction du centre de formation a communiqué à la haute autorité la liste de 10 formateurs travaillant avec le réclamant.

Tous ont obtenu, au moins, une réévaluation de leur *niveau de rémunération* depuis 2000.

La situation du réclamant peut être comparée à celles de plusieurs formateurs.

Depuis le début des années 90, leurs carrières apparaissent comme évoluant de manière parallèle jusqu'en 2000.

En 1992 et 1996 les quatre formateurs se retrouvent au même *niveau de rémunération*.

En 2000, 3 d'entre eux partagent le même NR.

Il apparaît clairement qu'à partir de 2000, les évolutions de carrière divergent.

Alors que le *niveau de rémunération* des trois autres formateurs évolue (tous se retrouvent au niveau 16 en juillet 2005), celui du réclamant stagne.

L'évolution du NR des onze formateurs du centre témoigne de la même tendance générale depuis 2000, mettant en exergue la seule inertie de la carrière du réclamant.

Il apparaît clairement que depuis 2000, le réclamant fait l'objet d'un traitement différencié malgré des évaluations systématiquement élogieuses. Il est le seul de l'équipe de formateur à n'avoir bénéficié d'aucun avancement du *niveau de rémunération*.

En outre, suite à l'avis émis par le médecin du travail en octobre 2004, il a été retiré de son poste de formateur. Il prétend ne plus avoir eu depuis de fonctions réelles.

La direction du centre de formation n'a pas été en mesure d'apporter à la haute autorité des éléments convaincants prouvant que le réclamant ait régulièrement occupé et permettant de démentir les allégations de ce dernier.

L'employeur n'a pas montré que le reclassement de l'intéressé, suite à l'avis du médecin du travail d'octobre 2004, était sérieux et correspondait à des tâches réelles et suffisantes.

En conséquence, il semble établi que le réclamant est laissé depuis octobre 2004 sans activité véritable et concrète. Cette absence d'occupation tangible et valorisante a pour effet de dégrader les conditions de travail actuelles du réclamant et de compromettre son avenir professionnel.

La différence de traitement constatée semble ne pas pouvoir être justifiée par des considérations relatives à la qualité du travail du réclamant.

En revanche, plusieurs indices permettent de la rattacher à l'évolution de l'état de santé de l'intéressé.

En effet, les comptes rendus d'entretien annuel d'appréciation établis en 2001, 2002, 2003, 2004 et 2005 soulignent la qualité du travail et l'implication du réclamant qui justifieraient une revalorisation du *niveau de rémunération*.

En 2002, le supérieur hiérarchique souligne : « *Dans la mesure où le travail et le comportement restent de qualité, la progression de carrière sera comparable à celle des autres formateurs de la division* ».

C'est d'ailleurs l'engagement pris par la hiérarchie et mentionné dans le rapport rédigé en 2003 : « *Dans un premier temps la qualité du travail réalisé permettra l'attribution d'un avancement au choix au 1<sup>er</sup> janvier 2004. Dans un deuxième temps, un reclassement est envisageable mais reste sujet au taux de promotion accordé à la division.* »

Or, cette décision n'a pas trouvé à se concrétiser.

C'est à partir de 2000 que la carrière de l'intéressé ne progresse plus, année au cours de laquelle les maladies se déclarent et amènent le réclamant à entreprendre les démarches pour en faire reconnaître le caractère professionnel. De plus, la préconisation du médecin du travail en octobre 2004 qui vise à le reclasser sur un poste sédentaire en raison de son état de santé va aboutir au retrait de ce dernier des activités de formation sans recherche effective d'un poste équivalent en intérêt et responsabilités.

Or, sur la fiche rédigée en 2003, on peut lire dans la rubrique « faits marquants de l'année » l'observation suivante :

« *Deux requêtes en cours auprès de la CPAM du 04 pour :  
Reconnaissance de maladie professionnelle « affection chronique du rachis lombaire »  
Faute inexcusable de l'employeur pour exposition à l'amiante.* »

De telles annotations sur une fiche d'évaluation paraissent inopportunes.

L'entreprise est soumise aux dispositions des articles L.122-45 et suivants du code du travail.

Ces articles interdisent toute discrimination dans l'emploi en raison de l'état de santé.

Les restrictions apportées par le médecin du travail ne saurait ni expliquer l'absence de progression de carrière ni justifier le défaut de recherche de reclassement effectif.

La présomption d'une discrimination en raison de l'état de santé étant établie, il appartient à l'employeur de justifier par des éléments objectifs que ses décisions de ne pas accorder à l'intéressé de revalorisation de son *niveau de rémunération* et de ne plus lui confier de tâches réelles étaient étrangères à toute discrimination.

La direction du centre de formation n'a présenté à la haute autorité aucun élément convaincant permettant de motiver les décisions visées.

En conséquence, le Collège de la haute autorité conclut à l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé.

Le réclamant ayant saisi le conseil des prud'hommes, le Collège de la haute autorité invite le réclamant à demander au juge qu'il sollicite la haute autorité afin qu'elle verse au dossier les éléments dont elle dispose et présente ses observations au cours de l'instance.

*Le Vice-Président*

Claude-Valentin MARIE