



Paris, le 9 février 2015

---

**Décision du Défenseur des droits MLD-2015-029**

---

**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 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 ;

Vu le code du travail ;

Saisi d'une réclamation de Monsieur X relative à des faits de discrimination à raison de son état de santé et de son handicap,

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

Jacques TOUBON

**I. SAISINE ET ENQUÊTE :**

1. En 2011, par l'intermédiaire du délégué territorial du département de Z, le Défenseur des Droits a été saisi par M. X d'une réclamation relative à des faits de discrimination à raison de son état de santé et de son handicap.
2. Au vu des éléments présentés par le réclamant, le Défenseur des droits a, en vertu des articles 18 et 20 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 le régissant, sollicité, par courriers, la société A mise en cause afin de recueillir ses explications sur les faits de discrimination allégués ainsi que la communication d'un certain nombre de pièces. La société y a répondu.
3. Après analyse de ses éléments de réponse, le Défenseur des droits lui a adressé une note récapitulant les raisons pour lesquelles il pourrait retenir l'existence d'une discrimination dans ce dossier et l'a invitée à présenter tout élément et document utile. La société y a répondu.
4. Suite à une demande de la société A, le Défenseur des droits a décidé d'entendre, dans le cadre d'une audition, le directeur des ressources humaines de la société, Monsieur B, qui a apporté des éléments complémentaires<sup>1</sup>.

**II. CADRE JURIDIQUE :**

5. Les mesures discriminatoires prises à l'égard des salariés au motif de leur état de santé ou de leur handicap sont sanctionnées par deux types de dispositions : les textes d'ordre général interdisant les discriminations et les textes spécifiques visant la protection de la santé des salariés et des travailleurs handicapés.
6. S'agissant des dispositions générales d'interdiction des discriminations, il ressort de l'article L.1132-1 du code du travail qu' « *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire (...) en raison de (...) son état de santé ou de son handicap* ».
7. Cet article fait référence à 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 précise, dans son article 1<sup>er</sup>, que : « *Tout agissement subi par une personne sur le fondement de (...) son handicap (...), et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant constitue une discrimination* ».
8. La CJUE est venue préciser la notion de handicap qu'il ne convient pas seulement d'entendre comme étant liée à une reconnaissance administrative du handicap, comme c'est le cas en droit interne, mais également comme incluant un état pathologique causé par une maladie médicalement constatée comme curable ou incurable dès lors que cette maladie entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, susceptible de faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle<sup>2</sup>.
9. En ce sens, la notion de handicap renvoie aux critères de l'état de santé ou du handicap visés par l'article L.1132-1 du code du travail.
10. Il est souligné que l'article L.1132-4 du code du travail sanctionne par la nullité tout acte contraire au principe général de non-discrimination.

<sup>1</sup> Conformément à l'article 18 de la loi organique n°2011-333, un procès-verbal contradictoire de cette audition a été dressé et remis à la personne entendue

<sup>2</sup> CJUE, 11 avril 2013, n°C-335/11 et n°C-337/11

11. S'agissant du régime probatoire, l'article L.1134-1 du même code définit, quant à lui, le principe de l'aménagement de la charge de la preuve. En vertu de ce principe, le salarié doit présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination<sup>3</sup>. 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.
12. S'agissant des dispositions spécifiques à la protection de la santé des salariés et des travailleurs handicapés, l'article L. 4624-1 du code du travail prévoit que l'employeur doit s'assurer de l'effectivité des préconisations émises par la médecine du travail.
13. Selon la jurisprudence, 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 ces préconisations<sup>4</sup>. Elle s'applique, que l'avis rendu par le médecin du travail soit un avis d'aptitude ou d'inaptitude<sup>5</sup>.
14. Cette obligation est renforcée s'agissant des travailleurs handicapés. En effet, l'article L. 5213-6 du code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'exercer et de conserver leur emploi, à moins qu'il ne démontre que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures sont disproportionnées.
15. Le Défenseur des droits rappelle régulièrement, en vertu de ces dispositions, que le non-respect des préconisations du médecin du travail par l'employeur et l'absence d'aménagement du poste de travail du salarié concerné constituent des faits de discrimination à raison de l'état de santé ou du handicap du salarié concerné<sup>6</sup>.
16. En effet, de tels faits<sup>7</sup> ont pour conséquence de dégrader les conditions de travail et l'état de santé du salarié alors que l'employeur est tenu de respecter les préconisations du médecin du travail.
17. Récemment, dans une affaire similaire dans laquelle le Défenseur des droits avait présenté des observations, le Conseil de prud'hommes de BESANÇON a retenu cette analyse<sup>8</sup>.

### III. ANALYSE JURIDIQUE :

18. Il convient d'analyser, dans un premier temps, l'absence d'aménagement du poste de travail invoquée par M. X (A), puis, dans un second temps, l'évolution de carrière défavorable qu'il aurait subie (B).

---

<sup>3</sup> La Cour de cassation est venue préciser que les éléments de fait présentés par le salarié doivent être appréciés de manière globale (Cass. soc., 29 juin 2011, n°10-14067)

<sup>4</sup> Cass. soc., 23 février 2000, n°97-44947 et Cass. soc., 5 janvier 2000, n°97-45252

<sup>5</sup> Cass. soc., 9 avril 1996, n° 93-41076

<sup>6</sup> Délibération HALDE n°2010-10 du 25 janvier 2010 ; Décision Défenseur des droits MLD/2014-114

<sup>7</sup> Qui peuvent également être qualifiés de harcèlement discriminatoire, la loi du 27 mai 2008 ayant eu pour objet de compléter la transposition de textes communautaires, notamment en ce qui concerne l'assimilation du harcèlement à une discrimination. La Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, dans son article 2, prévoit ainsi :

« Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1<sup>er</sup> se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres ».

<sup>8</sup> CPH BESANÇON, 20 janvier 2015, n°F13/00341 suite à Décision MLD/2014-114

Voir également Cass. soc., 28 mai 2014, n°13-12311 et CA AGEN, 13 janvier 2015, n°14/00819 après Décision Défenseur des droits MLD/2012-68, à propos d'un licenciement faisant suite au non-respect de préconisations du médecin du travail

## **A. Sur l'absence d'aménagement du poste de travail de M. X :**

19. En l'espèce, M. X est embauché, en 1993, par la société A. En 2001, il est nommé sondeur remplaçant et est confirmé au poste de sondeur en 2004.
20. En 2004, son état de santé se dégrade. Une hémochromatose génétique invalidante lui sera diagnostiquée par la suite. Il est à plusieurs reprises placé en arrêt maladie.
21. Les éléments qu'il communique laissent supposer que l'employeur n'a pas respecté les recommandations du médecin du travail dans l'aménagement de son poste de travail.
22. En effet, par avis du 19 novembre 2004, le médecin le déclare apte à son poste de sondeur avec la restriction suivante : « *L'état de santé de M. X ne lui permet plus de travailler sur le VSR* ».
23. Par courrier du 26 novembre 2004, M. C, chef du département conduite-sécurité, lui reproche de « *refus[er] de continuer à assurer l'activité de recherche systématique de fuites en VSR (...)* ».
24. Cette lettre de mise en garde, postérieure à l'avis du médecin du travail, laisse supposer qu'il lui a été demandé de poursuivre son activité sur le VSR malgré l'avis du médecin du travail.
25. Cet élément est confirmé par les plannings qu'il produit des mois de novembre 2005, janvier, mars et avril 2006, qui démontrent qu'il a continué à travailler sur le VSR.
26. Le compte-rendu de son entretien annuel du 29 novembre 2005 permet le même constat : « *Les prestations de VSR pour des prestataires extérieurs sur le réseau Gaz de Y et proche du département, d'une durée n'excédant pas deux jours sur place seront en priorité donnée à cet agent* ».
27. Le 21 septembre 2006, le médecin du travail formule une demande de mutation pour raison de santé en le déclarant définitivement « *inapte au poste de sondeur avec astreintes et travail sur le VSR* » et en définissant les caractéristiques du nouveau poste à lui confier : « *- pas de charges lourdes ni de contraintes physiques importantes / - travail à l'extérieur possible dans la limite des termes précédents* ». Il s'agit là d'un avis d'inaptitude partielle puisque seules les astreintes et le travail sur le VSR sont exclus.
28. L'inaptitude partielle implique une adaptation du poste de travail habituel à partir des préconisations émises par le médecin du travail que l'employeur est tenu de respecter<sup>9</sup>. En ce sens, un avis d'inaptitude partielle est synonyme d'aptitude avec réserves. Toutefois, en cas d'impossibilité pour l'employeur de suivre les préconisations du médecin du travail, la distinction prend son sens puisque l'inaptitude partielle emporte obligation de reclassement à un autre poste, conformément aux dispositions de l'article L.1226-2 du code du travail<sup>10</sup>.
29. En l'espèce, malgré le prononcé d'une inaptitude partielle à son poste de sondeur, les plannings produits par M. X des mois d'octobre et novembre 2006, des mois de mars à octobre 2007 et de décembre 2007, démontrent qu'il a continué à travailler sur le VSR.

<sup>9</sup> Conformément aux dispositions de l'article L. 4624-1 du code du travail précité

<sup>10</sup> « Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail. »

30. Le compte-rendu de son entretien annuel du 20 décembre 2007 le confirme : « *Concernant le VSR, X souhaite ne plus en faire ou le moins possible à cause de sa maladie (certificat médical)* ».
31. Enfin, il verse plusieurs certificats médicaux qui permettent de constater que son état de santé s'est dégradé pendant ces périodes. En 2010, il se voit reconnaître la qualité de travailleur handicapé et depuis le 4 avril 2011, il est en longue maladie.
32. Au vu de ces éléments et conformément au principe de l'aménagement de la charge de la preuve prévu par l'article L.1134-1 du code du travail, il appartenait à la société A de démontrer que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
33. Dans ses réponses, elle fait valoir que le premier avis du médecin du travail ne dispensait M. X de travailler sur le VSR « *que du 19 novembre 2004 au 19 novembre 2005* ».
34. Toutefois, si l'avis mentionnait « *À revoir dans 1 an pour visite systématique* », l'employeur ne saurait interpréter cette mention en considérant que la recommandation formulée était valable pour une durée d'un an, jour pour jour, alors que le médecin préconisait dans le même avis que l'état de santé du réclamant ne lui permettait plus de travailler sur le VSR.
35. Cette mention mettait au contraire à la charge de l'employeur l'obligation d'organiser une nouvelle visite en 2005, ce qui ne semble pas avoir été le cas. En effet, aucun élément ne permet de constater que cette visite a bien eu lieu, ni que l'employeur a respecté la recommandation du médecin du travail.
36. La société fait ensuite valoir que M. X a de nouveau été déclaré apte sans restriction par le médecin du travail en 2007. Or, elle ne communique que des avis d'aptitude de 2008, sans fournir davantage d'explication sur ce qui a pu se produire entre 2006 et 2008.
37. L'employeur n'apporte aucun élément permettant de constater qu'il a respecté les préconisations du médecin du travail lors du prononcé de l'inaptitude partielle de M. X en 2006.
38. Au contraire, le compte-rendu de son entretien annuel du 20 décembre 2007 fait état du travail de ce dernier sur le VSR au titre des objectifs de l'année écoulée et prévoit qu'il n'en fera plus qu'en 2008.
39. Ce n'est que lors de l'audition de M. B par les services du Défenseur des droits que la société a expliqué qu'il existait deux postes au sein du VSR : celui de conducteur et celui d'opérateur à l'arrière du véhicule. M. B a expliqué que la société avait rapidement aménagé le poste de travail de M. X puisque ce dernier n'avait plus occupé le poste d'opérateur.
40. Toutefois, l'employeur ne fournit aucun élément permettant d'en justifier. M. X fait valoir, quant à lui, qu'il n'existe pas de séparation entre les deux postes, les agents alternant au regard des conditions de travail plus difficiles de l'opérateur. Cela semble confirmé par les plannings communiqués par le réclamant qui ne distinguent pas entre les deux postes du VSR.
41. Surtout, contrairement à ce qu'indique l'employeur, les avis du médecin du travail ne distinguaient pas non plus entre les deux postes du VSR mais préconisaient que M. X ne travaille plus sur le véhicule.
42. En application des dispositions de l'article L. 4624-1 du code du travail, l'employeur doit se conformer aux préconisations du médecin du travail et ne saurait interpréter les aménagements préconisés. En cas de difficulté ou de désaccord, il lui appartient de demander au médecin du travail de préciser ses recommandations ou d'exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Tel n'a pas été le cas en l'espèce.

43. Au vu de ce qui précède, il ressort que la société A n'a pas respecté, à plusieurs reprises, entre 2004 et 2008, les préconisations émises par la médecine du travail concernant l'aménagement du poste de travail de M. X, ce qui a entraîné une aggravation de son état de santé ; que ces faits sont constitutifs d'une discrimination en lien avec l'état de santé ou le handicap du réclamant, au sens de l'article L.1132-1 du code du travail et de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 27 mai 2008.
44. Ces faits sont également constitutifs d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat prévue par l'article L.4121-1 du code du travail, au titre de laquelle l'employeur doit s'assurer de l'effectivité des préconisations émises par la médecine du travail (*Cass. soc., 19 décembre 2007, n°06-43918*), d'autant plus que M. X avait alerté son employeur sur les difficultés qu'il rencontrait à travailler sur le VSR<sup>11</sup>.
45. Enfin, en l'absence d'aménagement du poste de travail du réclamant en conformité avec les préconisations du médecin du travail, le prononcé de l'inaptitude partielle emportait obligation pour l'employeur de reclasser l'agent à un poste davantage compatible avec son état de santé, par application de l'article L.1226-2 du code du travail, ce qui n'a pas été fait par la société A. Le médecin du travail avait pourtant fait une demande de mutation pour raison de santé et préconisé les caractéristiques du nouveau poste à lui confier.
46. Ce manquement de l'employeur a également eu pour conséquence de dégrader les conditions de travail et l'état de santé de M. X.

#### **B. Sur l'évolution de la carrière de M. X :**

47. L'article L. 1132-1 du code du travail précise qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, en raison de son état de santé ou de son handicap.
48. Par un arrêt du 8 décembre 2009, la Cour de cassation a considéré qu'une Cour d'appel, ayant constaté qu'un salarié avait connu une évolution de carrière moins favorable que celle d'autres salariés de l'entreprise se trouvant dans une situation comparable et retenu que l'employeur ne justifiait pas cette différence de traitement par des raisons objectives étrangères à toute discrimination, a caractérisé une discrimination liée au mandat représentatif de l'intéressé (*Cass. soc., 8 décembre 2009, n°08-44003*).
49. Un tel raisonnement est susceptible de s'appliquer à la situation d'un salarié qui, à compter de l'apparition de sa maladie, connaît une évolution de carrière moins favorable que celle d'autres salariés se trouvant dans l'entreprise.
50. Une différence de traitement dans le déroulement de la carrière et la rémunération peut être établie sur la base d'une comparaison entre le salarié qui allègue la discrimination et un groupe de salariés comparables, appelé le panel de référence.
51. Le panel de référence consiste à comparer le salarié discriminé avec des salariés entrés dans l'entreprise au même niveau, même coefficient, même filière professionnelle et ce dans les mêmes années (3 à 5 ans maximum).
52. Cette comparaison permet de retracer ce qu'aurait dû être le parcours professionnel d'un salarié discriminé.
53. Le principe est celui de la remise en état de la carrière de l'intéressé lorsque cela est possible.

---

<sup>11</sup> Comptes rendus de ses entretiens de progrès de 2005 et 2007 et courrier reçu le 28 juillet 2008 par la société

54. La Cour de Cassation est venue préciser que « *La réparation intégrale d'un dommage oblige à placer celui qui l'a subi dans la situation où il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu. Le juge peut même alors ordonner le reclassement d'un salarié victime d'une discrimination prohibée* »<sup>12</sup>.

55. En l'espèce, il convient de préciser qu'en application du Statut national du personnel des IEG et du protocole sur la classification des postes de 2006 applicable à la société A, la classification des agents repose sur trois éléments :

➤ Le Groupe Fonctionnel (GF) :

*Il traduit le niveau hiérarchique de l'emploi, de la fonction ou du poste occupé.*

*Chaque poste est généralement composé de trois GF. Le poste de sondeur est composé des GF 5/6/7, le poste d'agent technique GF 6/7/8 et le poste de contrôleur de réseau des GF 8/9/10.*

*Les GF 1 à 6 correspondent aux agents du collège exécution et les GF 7 à 11 à ceux du collège maîtrise.*

*Le GF souligné est celui qu'obtiendra l'agent après une période de probation et d'appropriation de son poste. La hiérarchie appréciera la durée nécessaire de cette période, laquelle doit être raisonnable (12 à 18 mois) car elle correspond au temps nécessaire pour que l'agent soit considéré comme en capacité d'exercer pleinement sa nouvelle mission.*

*Le GF qui précède le GF souligné est attribué automatiquement à l'agent dès son affectation sur le poste.*

*Le GF qui suit le GF souligné ne pourra être attribué qu'après une période où la hiérarchie le validera comme la reconnaissance d'une technicité personnelle confirmée par la durée ou comme la capacité de l'agent à enrichir par son travail et son initiative les missions du poste qui lui a été confié. Il s'agit alors d'un reclassement à titre personnel examiné à l'occasion des mesures salariales du 1<sup>er</sup> janvier.*

➤ Le Niveau de Rémunération (NR) :

*Chaque GF comprend plusieurs NR.*

*Avant 2006, la grille des NR comprenait 35 NR, du NR 01 au NR 35.*

*Depuis un accord de branche entré en vigueur en février 2006, la grille est démultipliée et un NR intermédiaire est intercalé entre chaque ancien NR : la grille commence au NR 20 (ancien NR 2) pour passer au NR 25, NR 30 (ancien NR 3), NR 35, NR 40 (ancien NR 4), etc. jusqu'au NR 360.*

*Chaque GF a un NR minimum.*

*Avant 2006, chaque GF avait également un NR maximum qui lui était propre. Depuis cette date, tous les GF d'un même collège ont le même NR maximum : 160 pour le collège exécution et 240 pour le collège maîtrise.*

*Sans changement de GF, le NR évolue en fonction des avancements au choix qui sont annuellement attribués (au 1<sup>er</sup> janvier). Ces avancements se font par décision du directeur général, après proposition des directeurs ou chefs de service et peuvent se faire par attribution d'1, 2, 3 ou 4 NR.*

*En cas de changement de GF, le salarié bénéficie d'un avancement de 2 NR, voire plus si le NR atteint par l'agent n'est pas le NR minimum du nouveau GF.*

➤ L'échelon d'ancienneté :

*Il est fonction de l'ancienneté de service dans les IEG et évolue automatiquement sur 10 échelons.*

56. M. X estime avoir subi une discrimination dans l'évolution de sa carrière à compter de l'apparition de sa maladie, en 2004.

57. Au soutien de ses déclarations, il produit un panel de référence composé de sept agents avec lesquels il se compare – Messieurs D, E, F, G, H, J et K – ainsi qu'un courrier du 22 juin 2012 par lequel l'inspecteur du travail saisi demande à l'employeur, après analyse du panel produit par M. X, de « *bien vouloir procéder à la vérification de sa situation salariale et d'apporter, le*

<sup>12</sup> Cass. soc., 23 novembre 2005, n°03-40826 : à propos d'une discrimination syndicale caractérisée par l'absence d'avancement d'un salarié auquel il avait pourtant droit en application du Statut national du personnel des IEG

*cas échéant, les justifications du ralentissement de carrière du salarié et ce par des éléments objectifs et concrets »<sup>13</sup>.*

58. Afin de procéder à une analyse contradictoire de la situation dénoncée, le Défenseur des droits a demandé à la société A de constituer des panels de référence des agents embauchés dans les mêmes années que le réclamant, à une classification équivalente, et ayant occupé des postes de sondeur et de contrôleur de réseau.
59. L'ensemble des panels ont été analysés par le Défenseur des droits et n'ont été retenus, pour procéder à une analyse comparative, que les agents embauchés dans les mêmes années que le réclamant (entre 3 et 5 ans maximum), à la même classification (GF3 NR3), ayant occupés des postes similaires (sondeur, agent technique, contrôleur de réseau) et toujours présents dans l'entreprise. Le panel a été effectué sur une période allant jusqu'à décembre 2013.
60. Répondaient à ces critères de sélection les profils de Messieurs L, G, D, K et J.
61. Il ressort des éléments recueillis que M. X, en dépit d'évaluations positives sur la qualité de son travail aux postes de sondeur et d'agent technique, a attendu six années pour passer au GF6, soit deux ans de plus que M. L et cinq ans de plus que Messieurs G, D, K et J, avec un impact sur sa rémunération puisque le changement de GF implique l'attribution de deux NR.
62. En comparaison avec ses collègues de travail, il aurait dû passer au GF6, au plus tard en 2004. Or, c'est à compter de l'année 2004 que son état de santé a commencé à se dégrader et qu'il a dénoncé les difficultés qu'il rencontrait à travailler sur le VSR en méconnaissance des recommandations du médecin du travail.
63. Cette durée de six années pour passer au GF6 apparaît également anormalement longue au regard du protocole sur la classification des postes de 2006 qui prévoit que la durée du passage au GF souligné du poste occupé doit être raisonnable (12 à 18 mois).
64. En outre, les éléments recueillis permettent de constater que M. X n'a fait l'objet d'aucun avancement au choix – changement de NR sans changement de GF – à compter de 2004, soit pendant neuf ans, contrairement à ses collègues de travail.
65. Il ressort également qu'il n'a pas bénéficié du GF7 qui correspondait au dernier GF de son poste d'agent technique et qui impliquait un passage au statut d'agent de maîtrise avec l'attribution de deux NR supplémentaires, contrairement à ses collègues de travail.
66. En effet, en 2006, il passe au GF6 NR80 et fin 2009, au GF8 NR90, alors que s'il était passé au GF7, il se serait vu attribuer le NR90 et en 2009, le NR100. Il a ainsi perdu le bénéfice de deux NR alors même que le protocole sur la classification des postes était venu clarifier les nouvelles règles applicables.
67. Plus largement, sur une période de 20 ans d'ancienneté qui correspond à celle du réclamant (1993–2013), il ressort qu'en comparaison avec ses collègues de travail – embauchés au même niveau (GF3 NR3), à des postes comparables et dans les mêmes années (entre 1991 et 1997) – M. X a bénéficié de la classification la moins favorable.

---

<sup>13</sup> La Cour de cassation a récemment précisé qu'au titre des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, le salarié peut présenter un rapport établi par l'inspection du travail (Cass. soc., 15 janvier 2014, n°12-27261)



68. Le tableau suivant permet de visualiser l'évolution de la carrière de chacun des agents :

Noms des agents	Années d'ancienneté	Classification au terme de ces années	Poste occupé au terme de ces années
M. K	20 ans (1991-2011)	GF10 NR140	Contrôleur de réseau
M. L	20 ans (1991-2011)	GF9 NR120	Agent technique
M. X	20 ans (1993-2013)	GF9 NR100	Contrôleur de réseau
M. J	18 ans (1994-2012 <sup>14</sup> )	GF10 NR140	Contrôleur de réseau
M. X	18 ans (1993-2011)	GF9 NR100	Contrôleur de réseau
M. G	16 ans (1996-2012 <sup>15</sup> )	GF8 NR110	Agent technique
M. X	16 ans (1993-2009)	GF8 NR90	Contrôleur de réseau
M. D	15 ans (1997-2012 <sup>16</sup> )	GF7 NR80	Agent technique
M. X	15 ans (1993-2008)	GF6 NR80	Agent technique

69. Ces éléments permettent de constater que M. X s'est toujours vu attribuer une qualification moindre que ses collègues, alors qu'il occupait dans certains cas un poste de contrôleur de réseau et non plus d'agent technique<sup>17</sup>.
70. L'employeur ne rapportant pas la preuve qui lui incombe, au sens de l'article L. 1134-1 du code du travail, que le traitement dont a fait l'objet M. X était fondé sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, le Défenseur des droits considère que ce dernier a fait l'objet d'une évolution de carrière défavorable à compter de la dégradation de son état de santé en 2004.
71. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits constate que M. X a fait l'objet de faits constitutifs d'une discrimination à raison de son état de santé ou de son handicap, au sens de l'article L.1132-1 du code du travail et de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 27 mai 2008.
72. Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend porter à la connaissance du Conseil de prud'hommes de Y et souhaite soumettre à l'appréciation de la formation de jugement.

Jacques TOUBON

<sup>14</sup> Éléments 2013 non communiqués par la société

<sup>15</sup> Éléments 2013 non communiqués par la société

<sup>16</sup> Éléments 2013 non communiqués par la société

<sup>17</sup> Cf. comparaison avec Messieurs L et G