

Paris, le

---

**Décision du Défenseur des droits n°MLD/2012-161**

---

**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 Monsieur D le 17 juillet 2009 d'une réclamation relative à sa situation professionnelle qu'il estime discriminatoire en raison de son état de santé.

Décide de présenter les observations suivantes devant la Cour d'appel.

Le Défenseur des droits

**Dominique Baudis**

**Observations devant la Cour d'appel dans le cadre de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011**

1. Le 17 juillet 2009, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par Monsieur D d'une réclamation relative à sa situation professionnelle qu'il estime discriminatoire en raison de son état de santé.
2. Depuis le 1<sup>er</sup> 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. Monsieur D est recruté le 1<sup>er</sup> juin 1977 par la Société X, en qualité d'agent de guichet.
4. A compter du 1<sup>er</sup> juillet 1991, il est nommé directeur d'agence par la Société X.
5. Le 1<sup>er</sup> juin 2000, il est nommé directeur d'une autre agence de la société X.
6. A partir de 2004 et conformément au nouveau système de classification en vigueur au sein de la Société X, Monsieur D bénéficie de la position CM6 correspondant au métier de cadre manager.
7. A compter du mois de juin 2004 et jusqu'au 21 octobre 2006, Monsieur D est placé en arrêt maladie suite à une lombosciatique avec hernie discale, nécessitant une intervention chirurgicale lourde ainsi que des séances de rééducation et de réadaptation fonctionnelle.
8. Le 23 octobre 2006, Monsieur D rencontre Monsieur A, directeur du groupe départemental de la Société X. Lors de cet entretien, Monsieur A lui explique qu'un nouveau directeur a été nommé durant son absence pour le remplacer. Monsieur A lui aurait alors déclaré qu'une seule alternative s'offrait à lui : reprendre une activité au sein de l'agence de la 1<sup>ère</sup> agence alors qu'un nouveau directeur est en poste ou rester en arrêt maladie.
9. Monsieur D décide de reprendre son activité professionnelle.
10. Par courrier du 16 octobre 2006, il est convoqué à une visite médicale de reprise auprès du médecin du travail fixée au 26 octobre 2006. La convocation mentionne qu'il occupe les fonctions de directeur d'agence.
11. Dans un avis du 26 octobre 2006, le médecin du travail déclare Monsieur D « *apte à la reprise à un poste à mi-temps avec une évolution la plus rapide possible vers un poste administratif* ». La fiche de visite laisse apparaître, au sein de la rubrique « poste de travail », que la mention « directeur d'agence » a été biffée au profit de la mention « chargé de mission ».
12. Lors de la reprise de son activité au sein de l'agence, Monsieur D est affecté par le nouveau directeur au guichet de l'établissement bancaire.
13. Monsieur D est de nouveau convoqué par le médecin du travail le 28 novembre 2006. La convocation mentionne qu'il occupe un poste de « chargé de mission ». Dans un avis du même jour, le médecin du travail le déclare « *apte à son poste à mi-temps* », soulignant « *mais un poste administratif est souhaitable dans les meilleurs délais* ».
14. Le même avis est rendu par le médecin du travail le 3 janvier 2007.
15. Par courrier électronique du 20 janvier 2007, Monsieur D sollicite Madame F du service ressources humaines, afin de faire un point sur sa situation et sur les conditions de sa reprise à l'agence de R.
16. Par courrier électronique du 6 février 2007, Monsieur C, délégué syndical, alerte Monsieur W, directeur des ressources humaines de la Société X, sur la situation de Monsieur D. Il souligne ainsi : « *Prétextant l'opération N, la seule possibilité qui lui ait été offerte par le Directeur du Groupe, a été de lui proposer un poste dans l'agence dont il était le Directeur où il côtoie encore aujourd'hui ses anciens clients, pour le moins étonnés de le voir au guichet. Il va sans dire que le médecin du travail est également surpris.*  
*Nous avons déjà évoqué ce problème à plusieurs reprises et avons émis la possibilité de l'affecter à l'agence de SR. Or, rien n'a bougé.*  
*Depuis, notre collègue supporte et vit de plus en plus mal cette situation inconfortable qui le déstabilise considérablement et n'est pas du tout propice à son rétablissement (...)* ».

17. A compter du mois de mars 2007, les bulletins de salaires de Monsieur D mentionnent qu'il occupe un emploi de « chargé de mission ». Sa classification et son salaire mensuel brut restent toutefois inchangés.
18. Par courrier du 5 mars 2007, Monsieur C informe Monsieur D de sa nouvelle affectation : « *Suite à l'entretien que vous avez eu avec Monsieur A, Directeur du Groupe Départemental, (...) et avec votre accord, j'ai le plaisir de vous nommer en qualité de : chargé de mission au sein de l'agence de CB à compter du 13 mars 2007* ».
19. Dans un avis du 7 mars 2007, le médecin du travail déclare Monsieur D « *apte dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique au poste administratif proposé au sein de l'agence CB* ».
20. Le 9 mai 2007, le médecin du travail le déclare « *apte au poste actuel* ».
21. A compter de cette affectation, Monsieur D décide de postuler en interne à des emplois correspondant davantage à son expérience professionnelle.
22. Par courrier électronique du 15 juin 2007, il est convoqué à un entretien le 19 juin 2007 à 11 heures pour un poste d'analyste anti-blanchiment. Monsieur D étant en congé les vendredi 15 et lundi 18 juin 2007, il ne prend connaissance de ladite convocation que le 19 juin 2007 au matin. Il sollicite alors auprès de la directrice de l'agence l'autorisation de se rendre à l'entretien prévu à Z. Cette autorisation lui est refusée. Monsieur D tente de reporter l'entretien auprès de la personne en charge du recrutement qui lui oppose un refus, lui indiquant que la décision doit être prise le soir même.
23. Dans un avis du 5 septembre 2007, le médecin du travail déclare Monsieur D « *apte à la reprise à temps complet, au poste actuellement occupé, privilégiant les tâches administratives* ».
24. A compter du 8 janvier 2008, Monsieur D est placé en arrêt maladie pour syndrome anxio-dépressif réactionnel sévère.
25. Par courrier du 3 juillet 2008 adressé à Monsieur M, Président du Directoire de la Société X, Monsieur D conteste l'évolution de sa carrière à compter de sa reprise d'activité, l'estimant discriminatoire car fondée sur son état de santé. Il évoque notamment sa rencontre avec Monsieur A le 23 octobre 2006.
26. Par courrier du 9 juillet 2008, Maître H, conseil de Monsieur D, alerte également Monsieur M sur la situation de son client.
27. Par courrier du 24 juillet 2008, Monsieur M explique à Monsieur D que la Société X n'a fait que suivre les recommandations du médecin du travail à compter de sa reprise le 26 octobre 2006. Il souligne : « *Soucieux de ne pas vous éloigner de votre domicile, nous vous avons nommé Chargé de mission sur un poste administratif entièrement créé pour vous. Ce poste ne vous mettait pas en contact avec les clients et vous garantissait le maintien de votre classification CM6 ainsi que celui de votre rémunération* ». Il ajoute : « *pour répondre à votre mal être, dès mars 2007, vous êtes affecté à l'agence de CB, où vous occupez un poste administratif conforme aux prescriptions médicales et à votre statut contractuel* ». Monsieur M invite enfin Monsieur D à prendre contact avec Monsieur C.
28. Par courrier du 8 septembre 2008, Monsieur D informe Monsieur M qu'il lui est « *impossible d'honorer un rendez-vous à l'entreprise pour des raisons médicales* » et conteste la version des faits relatée dans le courrier précité.
29. Monsieur D est placé en invalidité 2<sup>ème</sup> catégorie.
30. Dans un avis du 3 juin 2009, le médecin du travail déclare Monsieur D « *Inapte à la reprise à son poste, inapte à tous postes dans l'entreprise. Compte tenu de l'existence d'un danger immédiat à la reprise du travail, il ne sera pas procédé au 2<sup>ème</sup> examen à 2 semaines prévu par l'article R 4624-31* ».
31. Par courrier du 10 juin 2009 adressé au médecin du travail, Monsieur C prend acte de l'avis rendu par ce dernier le 3 juin 2009 et le sollicite, dans le cadre de la procédure de reclassement, sur les préconisations quant au type de fonctions que Monsieur D pourrait exercer au regard de son état de santé.
32. Le 18 juin 2009, le médecin du travail répond : « *Monsieur D (...) ne pourrait effectuer qu'un travail à temps très partiel, sans maintien prolongé d'une posture, à un poste administratif non complexe ; tout contact avec le public étant contre indiqué. Enfin, il est également tout à fait contre indiqué qu'il*

*puisse retravailler sur un site de la région chalonnaise et il ne peut pas effectuer de longs déplacements en voiture ».*

33. Par courriers en date des 22 et 29 juillet 2009 adressés à Monsieur D et au médecin du travail, Monsieur C propose au réclamant un poste d'« assistant chargé d'affaires prescripteur immobilier » à temps partiel situé à Z.
34. Par courrier du 18 août 2009 adressé à Monsieur C, le médecin du travail rappelle que, dans le cadre d'une procédure de reclassement, la proposition de poste doit en premier lieu être faite au salarié et ce n'est que lorsque celui-ci accepte la proposition, que le médecin du travail se prononce sur l'aptitude du salarié à l'exercer.
35. Par courrier du 31 août 2009, Monsieur D refuse ledit poste.
36. Par lettre recommandée en date du 15 septembre 2009, Monsieur D est convoqué à un entretien préalable fixé au 24 septembre 2009.
37. Par courrier du 18 septembre 2009, Monsieur D informe son employeur qu'il ne pourra se rendre audit entretien en raison de son état de santé.
38. Par lettre recommandée en date du 28 septembre 2009, Monsieur D se voit notifier son « *licenciement pour inaptitude physique non-professionnelle médicalement constatée par le médecin du travail sans autre reclassement possible que celui qui vous a été proposé et que vous avez refusé* ».
39. Monsieur D a saisi le Conseil de prud'hommes lequel a, par jugement du 17 janvier 2011, considéré que son licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et l'a, en conséquence, débouté de ses demandes de dommages et intérêts aux titres du non respect de la procédure de reclassement et de la discrimination liée à son état de santé.
40. Monsieur D a interjeté appel de ce jugement. Une audience devant la Cour d'appel est fixée au 4 décembre 2012.

#### **INSTRUCTION :**

41. Le 7 juillet 2010, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a adressé un courrier d'instruction à Monsieur M, Président du Directoire de la Société X
42. Par courrier du 29 juillet 2010, Monsieur TL, membre du Directoire en charge du pôle ressources, a apporté des explications sur la situation professionnelle de Monsieur D. S'agissant de la procédure de reclassement, il souligne : « *c'est Monsieur D lui-même qui ne souhaitait plus occuper des fonctions commerciales, mais être positionné sur un emploi purement administratif* ». S'agissant de la discrimination alléguée, il indique qu'« *aucun élément du dossier ne permet d'établir un quelconque lien de causalité entre l'affection psychologique de Monsieur D et le contexte professionnel* ». Monsieur TL relève également que Monsieur D n'a pas formé de recours contre les avis du médecin du travail ni soulevé aucune contestation sur les conditions de la reprise de son activité professionnelle. « *Force est également de relever que Monsieur D n'a pas jugé utile de porter à la connaissance des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales cette prétendue discrimination* ».
43. Le 9 mars 2011, des courriers d'instruction complémentaire ont été adressés par la haute autorité à Monsieur M et au médecin du travail.
44. Par courrier du 25 mars 2011, le médecin du travail a précisé qu'en vertu de l'article D 4624-46 du code du travail, il ne pouvait pas livrer d'information sur la situation de Monsieur D. Aucun élément n'a ainsi pu être communiqué s'agissant de la mention de directeur d'agence biffée au profit de la mention chargé de mission, figurant sur l'avis du médecin du travail du 26 octobre 2006.
45. Par courrier du 6 avril 2011, Madame IB, directrice des ressources humaines de la Société X, a notamment précisé les conditions dans lesquelles le remplacement de Monsieur D s'est effectué : Monsieur H a assuré l'intérim du poste de directeur de l'agence de jusqu'à ce que Monsieur TR en prenne la direction à compter du 8 février 2005.
46. Le 16 octobre 2012, le Défenseur des droits a adressé un courrier de notification de griefs au Président du Directoire de la Société X.
47. Par courrier en date du 8 novembre 2012, Monsieur Q, Président du Directoire, y a répondu, contestant l'existence de toute discrimination à l'égard de Monsieur D. Monsieur Q rappelle que le remplacement de Monsieur D durant son absence constituait une nécessité pour l'agence. Il

conteste la « *présentation caricaturale des faits* » s'agissant du poste auquel Monsieur D a été affecté lors de sa reprise d'activité, précisant qu'il s'agissait d'un poste administratif de chargé de mission avec maintien de son salaire et de sa classification, sans toutefois contester que Monsieur D ait été affecté au guichet de l'agence bancaire. S'agissant de l'avis rendu par le médecin du travail le 26 octobre 2006, Monsieur Q souligne que le fait que la mention « directeur d'agence » ait été biffée au profit de la mention « chargé de mission » ne saurait être analysé comme une modification du contrat de travail de Monsieur D imputable à la Société X, s'agissant d'un document émanant du médecin du travail.

## **DISCUSSION :**

48. L'article L. 1132-1 du code du travail dispose : « *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière (...) d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle (...) en raison de son état de santé* ».
49. L'article L. 1132-4 dudit code prévoit que toute discrimination est sanctionnée par la nullité.
50. L'article L. 1134-1 du code du travail définit le principe de l'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination : « (...) *le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 (...). 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* ».
51. Par ailleurs, la Cour de cassation, sur le fondement de l'article 1134 du code civil relatif à la force obligatoire des conventions, considère que « *la modification des fonctions du salarié entraînant une modification du contrat de travail est subordonnée à son accord exprès* » (Cass. soc, 23 mars 2011, n°09-65016, confirmé par Cass. soc, 25 mai 2011, n°09-71026 et Cass. soc, 18 janvier 2012, n°10-13572).
52. Constitue ainsi une modification du contrat de travail nécessitant l'accord exprès du salarié et non un changement des conditions de travail soumis au pouvoir de direction de l'employeur, l'attribution de nouvelles tâches ne correspondant pas à la qualification du salarié, alors même que ne seraient pas modifiées la rémunération et la classification de ce dernier (Cass. soc, 15 décembre 2010, n°09-41129 et n°09-41130 s'agissant de l'attribution de nouvelles tâches emportant une réduction du niveau de responsabilités).
53. L'article R. 4624-21 du code du travail, en vigueur au moment des faits<sup>1</sup>, prévoit, quant à lui, que « *le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail : (...) 4° Après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel* ».
54. L'article R. 4324-22 dudit code dispose : « *L'examen de reprise a pour objet d'apprécier l'aptitude médicale du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures* ».
55. En vertu de l'article L. 4624-1 alinéa 3 du même code, l'avis du médecin du travail peut faire l'objet d'un recours, tant de la part de l'employeur que du salarié, devant l'inspecteur du travail.
56. La Cour de cassation considère qu'il n'appartient pas aux juges du fond de substituer leur appréciation à celle du médecin du travail (Cass. soc, 10 novembre 2009, n°08-42674).
57. En l'espèce, Monsieur D n'a pas formé de recours devant l'inspecteur du travail contre les avis rendus par le médecin du travail à compter du 26 octobre 2006.
58. En vertu des dispositions légales et de la jurisprudence de la Cour de cassation, lesdits avis ne sauraient être remis en cause.
59. Toutefois, les conditions dans lesquelles a été organisée la reprise de l'activité professionnelle de Monsieur D au sein de la Société X, avant même que ce dernier ne rencontre le médecin du travail, apparaissent contraires aux dispositions légales.
60. En effet, dès 1991, Monsieur D a occupé des fonctions de directeur d'agence et à compter du 1<sup>er</sup> juin 2000, il a dirigé l'agence. Ses qualités professionnelles n'ont jamais été contestées par son employeur.

---

<sup>1</sup> Le décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 pris en application de la loi n°2011-867 relative à l'organisation de la médecine du travail, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012, a modifié lesdits articles (articles R. 4624-22 et 23 nouveaux).

61. Sans remettre en cause la nécessité de le remplacer durant son absence soulignée par Monsieur Q dans son courrier de réponse au Défenseur des droits en date du 8 novembre 2012, c'est néanmoins à la suite de son absence pour cause de maladie non professionnelle que Monsieur D s'est vu retirer ses fonctions de directeur d'agence.
62. Monsieur D invoque que lors d'un entretien qui s'est déroulé le 23 octobre 2006, soit trois jours avant sa visite de reprise auprès du médecin du travail, Monsieur A, directeur du groupe départemental de la Société X, lui aurait déclaré qu'il avait été remplacé durant son absence par un nouveau directeur, et qu'il n'avait en conséquence d'autre choix que de revenir au sein de l'agence en acceptant ce changement ou prolonger son arrêt maladie.
63. La Société X ne conteste pas l'existence dudit entretien et n'apporte aucune justification relative à ce changement de fonctions.
64. Par courrier du 24 juillet 2008 adressé à Monsieur D, Monsieur M se fonde sur les recommandations du médecin du travail pour expliquer à Monsieur D son changement de fonctions. Il précise : « *nous vous avons nommé Chef de mission sur un poste administratif entièrement créé pour vous. Ce poste ne vous mettait pas en contact avec les clients* ».
65. Or, dès sa reprise, Monsieur D a été affecté au guichet de l'agence bancaire, ce qui n'est pas non plus contesté par la Société X. Par courrier électronique du 6 février 2007, Monsieur C, délégué syndical central, a d'ailleurs alerté le directeur des ressources humaines sur la situation de Monsieur D : « *la seule possibilité qui lui ait été offerte par le Directeur du Groupe, a été de lui proposer un poste dans l'agence dont il était le Directeur où il côtoie encore aujourd'hui ses anciens clients, pour le moins étonnés de le voir au guichet* ». Monsieur D était donc au contact des clients, contrairement à ce qu'indique Monsieur M dans son courrier.
66. Par ailleurs, au regard de la jurisprudence de la Cour de cassation et contrairement à ce qu'indique Monsieur Q dans son courrier de réponse au Défenseur des droits, le changement de fonctions de Monsieur D s'analyse en une modification de son contrat de travail, de nouvelles tâches entraînant une réduction manifeste de responsabilités lui ayant été attribuées à sa reprise d'activité.
67. Aucun avenant à son contrat de travail n'ayant pris acte d'une telle modification, Monsieur D n'a pas été en mesure de l'accepter expressément.
68. Il semble que Monsieur D ait ainsi été contraint d'accepter un poste de « chargé de mission » ne correspondant aucunement aux fonctions qu'il exerçait avant son départ en arrêt maladie et avant même que le médecin du travail ait pu se prononcer sur son aptitude à reprendre ses fonctions initiales.
69. Or, cette modification a entraîné d'importantes conséquences sur la situation tant personnelle que professionnelle de Monsieur D.
70. Le médecin du travail a ainsi apprécié l'aptitude de Monsieur D à reprendre ses fonctions par rapport à un poste de chargé de mission et non de directeur d'agence. En atteste la convocation à la visite de reprise devant le médecin du travail en date du 16 octobre 2006 mentionnant que Monsieur D occupe un emploi de « directeur d'agence » et la mention rayée de son poste de « directeur d'agence » au profit de la mention « chargé de mission » sur l'avis rendu par le médecin du travail le 26 octobre 2006.
71. La procédure de reclassement de Monsieur D a également logiquement été menée au regard de ses fonctions de chargé de mission et non au regard de ses fonctions initiales.
72. Son affectation en qualité de chargé de mission à l'agence à compter du 13 mars 2007 lui a été notifiée par Monsieur C par courrier du 5 mars 2007. Monsieur D en conteste les termes : il ne reconnaît pas avoir eu un entretien avec Monsieur A concernant cette affectation, ni avoir accepté celle-ci.
73. Il a, par ailleurs, tenté de postuler en interne à des emplois correspondants davantage à son expérience. Il a ainsi été convoqué à un entretien pour un poste d'analyste anti-blanchiment mais n'a pas reçu l'autorisation de sa hiérarchie pour s'y rendre.
74. Au mois de juillet 2009, suite au prononcé de son inaptitude par le médecin du travail, un poste d'assistant chargé d'affaires prescripteur immobilier lui a été proposé. A l'instar des précédents postes, cette proposition conduisait manifestement à une rétrogradation de Monsieur D par rapport à ses fonctions initiales de directeur d'agence. Monsieur D l'a ainsi refusée.

75. Enfin, l'impossibilité de reclasser Monsieur D a conduit la Société X à le licencier.
76. Au surplus, la modification des fonctions de Monsieur D a conduit à la dégradation de son état de santé. Il a été placé en arrêt maladie à compter du 8 janvier 2008 pour syndrome anxio-dépressif réactionnel sévère et déclaré inapte à tous postes dans l'entreprise par le médecin du travail le 3 juin 2009.
77. Des éléments recueillis, il ressort que la Société X n'apporte pas suffisamment d'éléments permettant de justifier la modification des fonctions de Monsieur D.
78. Dans son courrier de réponse du 29 juillet 2010, Monsieur TL explique que le reclassement de Monsieur D à un poste de chargé de mission fait suite à la demande de ce dernier de ne plus occuper de fonctions commerciales. Il indique également qu'aucun lien de causalité ne peut être établi entre l'affection psychologique de Monsieur D et le contexte professionnel. Enfin, il souligne que Monsieur D n'a soulevé aucune contestation sur les conditions de la reprise de son activité professionnelle et n'a pas jugé utile d'en alerter les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales.
79. Or, Monsieur D a, à plusieurs reprises, contesté sa situation professionnelle à compter de son retour en 2006. Le 20 janvier 2007, il a ainsi adressé un courrier électronique à Madame F afin de faire un point sur sa situation et les conditions de sa reprise en agence. Le 8 juillet 2008, il a alerté par courrier Monsieur M de sa situation. Son conseil a fait de même le 9 juillet 2008. En outre, Monsieur D a alerté les institutions représentatives du personnel puisque le délégué syndical central, est intervenu en sa faveur auprès de Monsieur C le 6 février 2007. Enfin, les différents arrêts maladie de Monsieur D démontrent que ce dernier a difficilement vécu le changement de ses conditions de travail à son retour en 2006.
80. Force est de constater que l'affectation de Monsieur D dans les fonctions de « chargé de mission » avec perte de responsabilités, dès son retour en 2006 et avant même sa visite médicale de reprise, fait suite à son absence pour cause de maladie et est à l'origine de la dégradation de son état de santé et des procédures de reclassement et de licenciement subséquentes, lesquelles, prises isolément, semblent objectivement justifiées au regard de l'inaptitude prononcée par le médecin du travail mais sont en réalité fondées sur une mesure discriminatoire prohibée par la loi.
81. Au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits constate que les faits invoqués par Monsieur D laissent présumer une discrimination à son encontre, faute pour la Société X de justifier sa position par des éléments objectifs étrangers à l'état de santé du réclamant.
82. En conséquence, le Défenseur des droits considère que Monsieur D a été victime d'une discrimination prohibée par les dispositions du code du travail.

Paris, le

---

**Décision du Défenseur des droits n°MLD/2012-161**

---

**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 Monsieur D le 17 juillet 2009 d'une réclamation relative à sa situation professionnelle qu'il estime discriminatoire en raison de son état de santé.

Décide de présenter les observations suivantes devant la Cour d'appel.

Le Défenseur des droits

**Dominique Baudis**



**Observations devant la Cour d'appel dans le cadre de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011**

1. Le 17 juillet 2009, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par Monsieur D d'une réclamation relative à sa situation professionnelle qu'il estime discriminatoire en raison de son état de santé.
2. Depuis le 1<sup>er</sup> 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. Monsieur D est recruté le 1<sup>er</sup> juin 1977 par la Société X, en qualité d'agent de guichet.
4. A compter du 1<sup>er</sup> juillet 1991, il est nommé directeur d'agence par la Société X.
5. Le 1<sup>er</sup> juin 2000, il est nommé directeur d'une autre agence de la société X.
6. A partir de 2004 et conformément au nouveau système de classification en vigueur au sein de la Société X, Monsieur D bénéficie de la position CM6 correspondant au métier de cadre manager.
7. A compter du mois de juin 2004 et jusqu'au 21 octobre 2006, Monsieur D est placé en arrêt maladie suite à une lombosciatique avec hernie discale, nécessitant une intervention chirurgicale lourde ainsi que des séances de rééducation et de réadaptation fonctionnelle.
8. Le 23 octobre 2006, Monsieur D rencontre Monsieur A, directeur du groupe départemental de la Société X. Lors de cet entretien, Monsieur A lui explique qu'un nouveau directeur a été nommé durant son absence pour le remplacer. Monsieur A lui aurait alors déclaré qu'une seule alternative s'offrait à lui : reprendre une activité au sein de l'agence de la 1<sup>ère</sup> agence alors qu'un nouveau directeur est en poste ou rester en arrêt maladie.
9. Monsieur D décide de reprendre son activité professionnelle.
10. Par courrier du 16 octobre 2006, il est convoqué à une visite médicale de reprise auprès du médecin du travail fixée au 26 octobre 2006. La convocation mentionne qu'il occupe les fonctions de directeur d'agence.
11. Dans un avis du 26 octobre 2006, le médecin du travail déclare Monsieur D « *apte à la reprise à un poste à mi-temps avec une évolution la plus rapide possible vers un poste administratif* ». La fiche de visite laisse apparaître, au sein de la rubrique « poste de travail », que la mention « directeur d'agence » a été biffée au profit de la mention « chargé de mission ».
12. Lors de la reprise de son activité au sein de l'agence, Monsieur D est affecté par le nouveau directeur au guichet de l'établissement bancaire.
13. Monsieur D est de nouveau convoqué par le médecin du travail le 28 novembre 2006. La convocation mentionne qu'il occupe un poste de « chargé de mission ». Dans un avis du même jour, le médecin du travail le déclare « *apte à son poste à mi-temps* », soulignant « *mais un poste administratif est souhaitable dans les meilleurs délais* ».
14. Le même avis est rendu par le médecin du travail le 3 janvier 2007.
15. Par courrier électronique du 20 janvier 2007, Monsieur D sollicite Madame F du service ressources humaines, afin de faire un point sur sa situation et sur les conditions de sa reprise à l'agence de R.
16. Par courrier électronique du 6 février 2007, Monsieur C, délégué syndical, alerte Monsieur W, directeur des ressources humaines de la Société X, sur la situation de Monsieur D. Il souligne ainsi : « *Prétextant l'opération N, la seule possibilité qui lui ait été offerte par le Directeur du Groupe, a été de lui proposer un poste dans l'agence dont il était le Directeur où il côtoie encore aujourd'hui ses anciens clients, pour le moins étonnés de le voir au guichet. Il va sans dire que le médecin du travail est également surpris. Nous avons déjà évoqué ce problème à plusieurs reprises et avons émis la possibilité de l'affecter à l'agence de SR. Or, rien n'a bougé. Depuis, notre collègue supporte et vit de plus en plus mal cette situation inconfortable qui le déstabilise considérablement et n'est pas du tout propice à son rétablissement (...)* ».

17. A compter du mois de mars 2007, les bulletins de salaires de Monsieur D mentionnent qu'il occupe un emploi de « chargé de mission ». Sa classification et son salaire mensuel brut restent toutefois inchangés.
18. Par courrier du 5 mars 2007, Monsieur C informe Monsieur D de sa nouvelle affectation : « *Suite à l'entretien que vous avez eu avec Monsieur A, Directeur du Groupe Départemental, (...) et avec votre accord, j'ai le plaisir de vous nommer en qualité de : chargé de mission au sein de l'agence de CB à compter du 13 mars 2007* ».
19. Dans un avis du 7 mars 2007, le médecin du travail déclare Monsieur D « *apte dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique au poste administratif proposé au sein de l'agence CB* ».
20. Le 9 mai 2007, le médecin du travail le déclare « *apte au poste actuel* ».
21. A compter de cette affectation, Monsieur D décide de postuler en interne à des emplois correspondant davantage à son expérience professionnelle.
22. Par courrier électronique du 15 juin 2007, il est convoqué à un entretien le 19 juin 2007 à 11 heures pour un poste d'analyste anti-blanchiment. Monsieur D étant en congé les vendredi 15 et lundi 18 juin 2007, il ne prend connaissance de ladite convocation que le 19 juin 2007 au matin. Il sollicite alors auprès de la directrice de l'agence l'autorisation de se rendre à l'entretien prévu à Z. Cette autorisation lui est refusée. Monsieur D tente de reporter l'entretien auprès de la personne en charge du recrutement qui lui oppose un refus, lui indiquant que la décision doit être prise le soir même.
23. Dans un avis du 5 septembre 2007, le médecin du travail déclare Monsieur D « *apte à la reprise à temps complet, au poste actuellement occupé, privilégiant les tâches administratives* ».
24. A compter du 8 janvier 2008, Monsieur D est placé en arrêt maladie pour syndrome anxio-dépressif réactionnel sévère.
25. Par courrier du 3 juillet 2008 adressé à Monsieur M, Président du Directoire de la Société X, Monsieur D conteste l'évolution de sa carrière à compter de sa reprise d'activité, l'estimant discriminatoire car fondée sur son état de santé. Il évoque notamment sa rencontre avec Monsieur A le 23 octobre 2006.
26. Par courrier du 9 juillet 2008, Maître H, conseil de Monsieur D, alerte également Monsieur M sur la situation de son client.
27. Par courrier du 24 juillet 2008, Monsieur M explique à Monsieur D que la Société X n'a fait que suivre les recommandations du médecin du travail à compter de sa reprise le 26 octobre 2006. Il souligne : « *Soucieux de ne pas vous éloigner de votre domicile, nous vous avons nommé Chargé de mission sur un poste administratif entièrement créé pour vous. Ce poste ne vous mettait pas en contact avec les clients et vous garantissait le maintien de votre classification CM6 ainsi que celui de votre rémunération* ». Il ajoute : « *pour répondre à votre mal être, dès mars 2007, vous êtes affecté à l'agence de CB, où vous occupez un poste administratif conforme aux prescriptions médicales et à votre statut contractuel* ». Monsieur M invite enfin Monsieur D à prendre contact avec Monsieur C.
28. Par courrier du 8 septembre 2008, Monsieur D informe Monsieur M qu'il lui est « *impossible d'honorer un rendez-vous à l'entreprise pour des raisons médicales* » et conteste la version des faits relatée dans le courrier précité.
29. Monsieur D est placé en invalidité 2<sup>ème</sup> catégorie.
30. Dans un avis du 3 juin 2009, le médecin du travail déclare Monsieur D « *Inapte à la reprise à son poste, inapte à tous postes dans l'entreprise. Compte tenu de l'existence d'un danger immédiat à la reprise du travail, il ne sera pas procédé au 2<sup>ème</sup> examen à 2 semaines prévu par l'article R 4624-31* ».
31. Par courrier du 10 juin 2009 adressé au médecin du travail, Monsieur C prend acte de l'avis rendu par ce dernier le 3 juin 2009 et le sollicite, dans le cadre de la procédure de reclassement, sur les préconisations quant au type de fonctions que Monsieur D pourrait exercer au regard de son état de santé.
32. Le 18 juin 2009, le médecin du travail répond : « *Monsieur D (...) ne pourrait effectuer qu'un travail à temps très partiel, sans maintien prolongé d'une posture, à un poste administratif non complexe ; tout contact avec le public étant contre indiqué. Enfin, il est également tout à fait contre indiqué qu'il*

*puisse retravailler sur un site de la région chalonnaise et il ne peut pas effectuer de longs déplacements en voiture ».*

33. Par courriers en date des 22 et 29 juillet 2009 adressés à Monsieur D et au médecin du travail, Monsieur C propose au réclamant un poste d'« assistant chargé d'affaires prescripteur immobilier » à temps partiel situé à Z.
34. Par courrier du 18 août 2009 adressé à Monsieur C, le médecin du travail rappelle que, dans le cadre d'une procédure de reclassement, la proposition de poste doit en premier lieu être faite au salarié et ce n'est que lorsque celui-ci accepte la proposition, que le médecin du travail se prononce sur l'aptitude du salarié à l'exercer.
35. Par courrier du 31 août 2009, Monsieur D refuse ledit poste.
36. Par lettre recommandée en date du 15 septembre 2009, Monsieur D est convoqué à un entretien préalable fixé au 24 septembre 2009.
37. Par courrier du 18 septembre 2009, Monsieur D informe son employeur qu'il ne pourra se rendre audit entretien en raison de son état de santé.
38. Par lettre recommandée en date du 28 septembre 2009, Monsieur D se voit notifier son « *licenciement pour inaptitude physique non-professionnelle médicalement constatée par le médecin du travail sans autre reclassement possible que celui qui vous a été proposé et que vous avez refusé* ».
39. Monsieur D a saisi le Conseil de prud'hommes lequel a, par jugement du 17 janvier 2011, considéré que son licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et l'a, en conséquence, débouté de ses demandes de dommages et intérêts aux titres du non respect de la procédure de reclassement et de la discrimination liée à son état de santé.
40. Monsieur D a interjeté appel de ce jugement. Une audience devant la Cour d'appel est fixée au 4 décembre 2012.

#### **INSTRUCTION :**

41. Le 7 juillet 2010, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a adressé un courrier d'instruction à Monsieur M, Président du Directoire de la Société X
42. Par courrier du 29 juillet 2010, Monsieur TL, membre du Directoire en charge du pôle ressources, a apporté des explications sur la situation professionnelle de Monsieur D. S'agissant de la procédure de reclassement, il souligne : « *c'est Monsieur D lui-même qui ne souhaitait plus occuper des fonctions commerciales, mais être positionné sur un emploi purement administratif* ». S'agissant de la discrimination alléguée, il indique qu'« *aucun élément du dossier ne permet d'établir un quelconque lien de causalité entre l'affection psychologique de Monsieur D et le contexte professionnel* ». Monsieur TL relève également que Monsieur D n'a pas formé de recours contre les avis du médecin du travail ni soulevé aucune contestation sur les conditions de la reprise de son activité professionnelle. « *Force est également de relever que Monsieur D n'a pas jugé utile de porter à la connaissance des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales cette prétendue discrimination* ».
43. Le 9 mars 2011, des courriers d'instruction complémentaire ont été adressés par la haute autorité à Monsieur M et au médecin du travail.
44. Par courrier du 25 mars 2011, le médecin du travail a précisé qu'en vertu de l'article D 4624-46 du code du travail, il ne pouvait pas livrer d'information sur la situation de Monsieur D. Aucun élément n'a ainsi pu être communiqué s'agissant de la mention de directeur d'agence biffée au profit de la mention chargé de mission, figurant sur l'avis du médecin du travail du 26 octobre 2006.
45. Par courrier du 6 avril 2011, Madame IB, directrice des ressources humaines de la Société X, a notamment précisé les conditions dans lesquelles le remplacement de Monsieur D s'est effectué : Monsieur H a assuré l'intérim du poste de directeur de l'agence de jusqu'à ce que Monsieur TR en prenne la direction à compter du 8 février 2005.
46. Le 16 octobre 2012, le Défenseur des droits a adressé un courrier de notification de griefs au Président du Directoire de la Société X.
47. Par courrier en date du 8 novembre 2012, Monsieur Q, Président du Directoire, y a répondu, contestant l'existence de toute discrimination à l'égard de Monsieur D. Monsieur Q rappelle que le remplacement de Monsieur D durant son absence constituait une nécessité pour l'agence. Il

conteste la « *présentation caricaturale des faits* » s'agissant du poste auquel Monsieur D a été affecté lors de sa reprise d'activité, précisant qu'il s'agissait d'un poste administratif de chargé de mission avec maintien de son salaire et de sa classification, sans toutefois contester que Monsieur D ait été affecté au guichet de l'agence bancaire. S'agissant de l'avis rendu par le médecin du travail le 26 octobre 2006, Monsieur Q souligne que le fait que la mention « directeur d'agence » ait été biffée au profit de la mention « chargé de mission » ne saurait être analysé comme une modification du contrat de travail de Monsieur D imputable à la Société X, s'agissant d'un document émanant du médecin du travail.

## **DISCUSSION :**

48. L'article L. 1132-1 du code du travail dispose : « *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière (...) d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle (...) en raison de son état de santé* ».
49. L'article L. 1132-4 dudit code prévoit que toute discrimination est sanctionnée par la nullité.
50. L'article L. 1134-1 du code du travail définit le principe de l'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination : « (...) *le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 (...). 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* ».
51. Par ailleurs, la Cour de cassation, sur le fondement de l'article 1134 du code civil relatif à la force obligatoire des conventions, considère que « *la modification des fonctions du salarié entraînant une modification du contrat de travail est subordonnée à son accord exprès* » (Cass. soc, 23 mars 2011, n°09-65016, confirmé par Cass. soc, 25 mai 2011, n°09-71026 et Cass. soc, 18 janvier 2012, n°10-13572).
52. Constitue ainsi une modification du contrat de travail nécessitant l'accord exprès du salarié et non un changement des conditions de travail soumis au pouvoir de direction de l'employeur, l'attribution de nouvelles tâches ne correspondant pas à la qualification du salarié, alors même que ne seraient pas modifiées la rémunération et la classification de ce dernier (Cass. soc, 15 décembre 2010, n°09-41129 et n°09-41130 s'agissant de l'attribution de nouvelles tâches emportant une réduction du niveau de responsabilités).
53. L'article R. 4624-21 du code du travail, en vigueur au moment des faits<sup>1</sup>, prévoit, quant à lui, que « *le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail : (...) 4° Après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel* ».
54. L'article R. 4324-22 dudit code dispose : « *L'examen de reprise a pour objet d'apprécier l'aptitude médicale du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures* ».
55. En vertu de l'article L. 4624-1 alinéa 3 du même code, l'avis du médecin du travail peut faire l'objet d'un recours, tant de la part de l'employeur que du salarié, devant l'inspecteur du travail.
56. La Cour de cassation considère qu'il n'appartient pas aux juges du fond de substituer leur appréciation à celle du médecin du travail (Cass. soc, 10 novembre 2009, n°08-42674).
57. En l'espèce, Monsieur D n'a pas formé de recours devant l'inspecteur du travail contre les avis rendus par le médecin du travail à compter du 26 octobre 2006.
58. En vertu des dispositions légales et de la jurisprudence de la Cour de cassation, lesdits avis ne sauraient être remis en cause.
59. Toutefois, les conditions dans lesquelles a été organisée la reprise de l'activité professionnelle de Monsieur D au sein de la Société X, avant même que ce dernier ne rencontre le médecin du travail, apparaissent contraires aux dispositions légales.
60. En effet, dès 1991, Monsieur D a occupé des fonctions de directeur d'agence et à compter du 1<sup>er</sup> juin 2000, il a dirigé l'agence. Ses qualités professionnelles n'ont jamais été contestées par son employeur.

---

<sup>1</sup> Le décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 pris en application de la loi n°2011-867 relative à l'organisation de la médecine du travail, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012, a modifié lesdits articles (articles R. 4624-22 et 23 nouveaux).

61. Sans remettre en cause la nécessité de le remplacer durant son absence soulignée par Monsieur Q dans son courrier de réponse au Défenseur des droits en date du 8 novembre 2012, c'est néanmoins à la suite de son absence pour cause de maladie non professionnelle que Monsieur D s'est vu retirer ses fonctions de directeur d'agence.
62. Monsieur D invoque que lors d'un entretien qui s'est déroulé le 23 octobre 2006, soit trois jours avant sa visite de reprise auprès du médecin du travail, Monsieur A, directeur du groupe départemental de la Société X, lui aurait déclaré qu'il avait été remplacé durant son absence par un nouveau directeur, et qu'il n'avait en conséquence d'autre choix que de revenir au sein de l'agence en acceptant ce changement ou prolonger son arrêt maladie.
63. La Société X ne conteste pas l'existence dudit entretien et n'apporte aucune justification relative à ce changement de fonctions.
64. Par courrier du 24 juillet 2008 adressé à Monsieur D, Monsieur M se fonde sur les recommandations du médecin du travail pour expliquer à Monsieur D son changement de fonctions. Il précise : « *nous vous avons nommé Chef de mission sur un poste administratif entièrement créé pour vous. Ce poste ne vous mettait pas en contact avec les clients* ».
65. Or, dès sa reprise, Monsieur D a été affecté au guichet de l'agence bancaire, ce qui n'est pas non plus contesté par la Société X. Par courrier électronique du 6 février 2007, Monsieur C, délégué syndical central, a d'ailleurs alerté le directeur des ressources humaines sur la situation de Monsieur D : « *la seule possibilité qui lui ait été offerte par le Directeur du Groupe, a été de lui proposer un poste dans l'agence dont il était le Directeur où il côtoie encore aujourd'hui ses anciens clients, pour le moins étonnés de le voir au guichet* ». Monsieur D était donc au contact des clients, contrairement à ce qu'indique Monsieur M dans son courrier.
66. Par ailleurs, au regard de la jurisprudence de la Cour de cassation et contrairement à ce qu'indique Monsieur Q dans son courrier de réponse au Défenseur des droits, le changement de fonctions de Monsieur D s'analyse en une modification de son contrat de travail, de nouvelles tâches entraînant une réduction manifeste de responsabilités lui ayant été attribuées à sa reprise d'activité.
67. Aucun avenant à son contrat de travail n'ayant pris acte d'une telle modification, Monsieur D n'a pas été en mesure de l'accepter expressément.
68. Il semble que Monsieur D ait ainsi été contraint d'accepter un poste de « chargé de mission » ne correspondant aucunement aux fonctions qu'il exerçait avant son départ en arrêt maladie et avant même que le médecin du travail ait pu se prononcer sur son aptitude à reprendre ses fonctions initiales.
69. Or, cette modification a entraîné d'importantes conséquences sur la situation tant personnelle que professionnelle de Monsieur D.
70. Le médecin du travail a ainsi apprécié l'aptitude de Monsieur D à reprendre ses fonctions par rapport à un poste de chargé de mission et non de directeur d'agence. En atteste la convocation à la visite de reprise devant le médecin du travail en date du 16 octobre 2006 mentionnant que Monsieur D occupe un emploi de « directeur d'agence » et la mention rayée de son poste de « directeur d'agence » au profit de la mention « chargé de mission » sur l'avis rendu par le médecin du travail le 26 octobre 2006.
71. La procédure de reclassement de Monsieur D a également logiquement été menée au regard de ses fonctions de chargé de mission et non au regard de ses fonctions initiales.
72. Son affectation en qualité de chargé de mission à l'agence à compter du 13 mars 2007 lui a été notifiée par Monsieur C par courrier du 5 mars 2007. Monsieur D en conteste les termes : il ne reconnaît pas avoir eu un entretien avec Monsieur A concernant cette affectation, ni avoir accepté celle-ci.
73. Il a, par ailleurs, tenté de postuler en interne à des emplois correspondants davantage à son expérience. Il a ainsi été convoqué à un entretien pour un poste d'analyste anti-blanchiment mais n'a pas reçu l'autorisation de sa hiérarchie pour s'y rendre.
74. Au mois de juillet 2009, suite au prononcé de son inaptitude par le médecin du travail, un poste d'assistant chargé d'affaires prescripteur immobilier lui a été proposé. A l'instar des précédents postes, cette proposition conduisait manifestement à une rétrogradation de Monsieur D par rapport à ses fonctions initiales de directeur d'agence. Monsieur D l'a ainsi refusée.

75. Enfin, l'impossibilité de reclasser Monsieur D a conduit la Société X à le licencier.
76. Au surplus, la modification des fonctions de Monsieur D a conduit à la dégradation de son état de santé. Il a été placé en arrêt maladie à compter du 8 janvier 2008 pour syndrome anxio-dépressif réactionnel sévère et déclaré inapte à tous postes dans l'entreprise par le médecin du travail le 3 juin 2009.
77. Des éléments recueillis, il ressort que la Société X n'apporte pas suffisamment d'éléments permettant de justifier la modification des fonctions de Monsieur D.
78. Dans son courrier de réponse du 29 juillet 2010, Monsieur TL explique que le reclassement de Monsieur D à un poste de chargé de mission fait suite à la demande de ce dernier de ne plus occuper de fonctions commerciales. Il indique également qu'aucun lien de causalité ne peut être établi entre l'affection psychologique de Monsieur D et le contexte professionnel. Enfin, il souligne que Monsieur D n'a soulevé aucune contestation sur les conditions de la reprise de son activité professionnelle et n'a pas jugé utile d'en alerter les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales.
79. Or, Monsieur D a, à plusieurs reprises, contesté sa situation professionnelle à compter de son retour en 2006. Le 20 janvier 2007, il a ainsi adressé un courrier électronique à Madame F afin de faire un point sur sa situation et les conditions de sa reprise en agence. Le 8 juillet 2008, il a alerté par courrier Monsieur M de sa situation. Son conseil a fait de même le 9 juillet 2008. En outre, Monsieur D a alerté les institutions représentatives du personnel puisque le délégué syndical central, est intervenu en sa faveur auprès de Monsieur C le 6 février 2007. Enfin, les différents arrêts maladie de Monsieur D démontrent que ce dernier a difficilement vécu le changement de ses conditions de travail à son retour en 2006.
80. Force est de constater que l'affectation de Monsieur D dans les fonctions de « chargé de mission » avec perte de responsabilités, dès son retour en 2006 et avant même sa visite médicale de reprise, fait suite à son absence pour cause de maladie et est à l'origine de la dégradation de son état de santé et des procédures de reclassement et de licenciement subséquentes, lesquelles, prises isolément, semblent objectivement justifiées au regard de l'inaptitude prononcée par le médecin du travail mais sont en réalité fondées sur une mesure discriminatoire prohibée par la loi.
81. Au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits constate que les faits invoqués par Monsieur D laissent présumer une discrimination à son encontre, faute pour la Société X de justifier sa position par des éléments objectifs étrangers à l'état de santé du réclamant.
82. En conséquence, le Défenseur des droits considère que Monsieur D a été victime d'une discrimination prohibée par les dispositions du code du travail.