

Paris, le 27 juillet 2017

Décision du Défenseur des droits 2017-240

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 d'une réclamation de Monsieur X relative à son licenciement qu'il estime discriminatoire en raison de son handicap,

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

Jacques TOUBON

Observations devant la Cour d'appel de Y dans le cadre de l'article 33 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits

1. Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Monsieur X relative à son licenciement qu'il estime discriminatoire à raison de son handicap.

I. RAPPEL DES FAITS ET PROCÉDURE :

2. Le 16 septembre 1991, Monsieur X est recruté par la société Z, en qualité de responsable du rayon fruits et légumes de l'établissement de la ville A.
3. Le 11 juillet 1994, il est victime d'un accident du travail lui laissant des séquelles à la main gauche. Il est placé en arrêt maladie durant deux ans.
4. À son retour en 1996, son poste est aménagé par le port d'un appareillage lui permettant de poursuivre son activité de manutention. La même année, il est reconnu travailleur handicapé.
5. En 2008, son état de santé se détériore. Le 1^{er} septembre, le médecin du travail préconise « *une orientation d'aide au maintien de l'emploi pour l'accompagner dans une démarche de formation de master de gestion d'entreprise, qui paraît compatible avec sa problématique de santé* ».
6. Dans ce cadre et avec le concours du service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, le réclamant débute une formation en alternance, en vue de l'obtention d'un diplôme de perfectionnement de gestion des affaires des entreprises.
7. Le 4 novembre 2008, il est victime d'un second accident du travail et est contraint d'interrompre cette formation. Il est placé en arrêt maladie jusqu'au 18 mars 2009. Par avis du 19 mars 2009, le médecin du travail préconise « *d'éviter toute manutention ou efforts physiques pénibles. Le poste proposé de gestion périssable semble convenir sur le plan médical* ».
8. Le réclamant reprend son activité sur un poste aménagé de gestionnaire du secteur périssable impliquant la gestion des rayons boucherie, charcuterie, crèmerie, pâtisserie industrielle, poissonnerie, fruits et légumes et l'animation d'une équipe de 9 salariés. Il fait valoir que son changement de poste, non acté par l'employeur, impliquait le passage du statut d'agent de maîtrise au statut cadre ainsi qu'une augmentation de salaire, ce qui n'a pas été le cas.
9. En octobre 2010, il reprend sa formation de gestion des affaires complétée par une formation en anglais et obtient, au titre de l'année universitaire 2010-2011, le diplôme de perfectionnement de gestion des affaires des entreprises.
10. Il souligne qu'il a continué à exercer des tâches de manutention, en dépit des préconisations du médecin du travail. À compter du 17 janvier 2011, il est régulièrement placé en arrêt maladie, souffrant d'une lésion de la coiffe des rotateurs de l'épaule droite qui sera reconnue en maladie professionnelle par la CPAM et, par décision du 9 mai 2011, il se voit de nouveau reconnaître la qualité de travailleur handicapé.
11. Le réclamant indique avoir rencontré, le 31 août 2011, le directeur de l'établissement afin de l'informer de son état de santé et savoir s'il pourrait retrouver son poste de gestionnaire du secteur périssable à son retour d'arrêt maladie. Le directeur lui aurait répondu que pour des raisons économiques, l'entreprise ne pourrait pas faire droit à sa demande.
12. Par avis du 12 décembre 2011, le médecin du travail préconise « *la reprise sur un poste aménagé sans manutention, ni effort physique (tel qu'aménagé en 2009)* ». L'arrêt de travail du réclamant est finalement prolongé jusqu'au 17 janvier 2012.

13. Par avis du 18 janvier 2012, le médecin du travail déclare qu'« *une inaptitude au poste [de responsable du rayon fruits et légumes] est envisagée compte tenu des restrictions concernant toute manutention et efforts physiques* ».
14. Le 19 janvier 2012, le médecin précise à l'employeur que Monsieur X peut occuper, avant la seconde visite médicale, « *un poste purement administratif, sans manutention ni effort physique* ».
15. Le 7 février 2012, le médecin du travail déclare le réclamant « *Inapte au poste (Cl : manutention, gestes répétitifs d'efforts physiques), pourrait être reclassé à un poste aménagé physiquement et organisationnellement type administratif. L'étude de poste et des conditions de travail a été réalisée le 21 janvier 2012* ».
16. Par courrier du 10 février 2012, la société informe le réclamant que suite à la déclaration d'inaptitude et dans l'attente de la procédure de reclassement, son contrat de travail « *est suspendu sans rémunération* ».
17. Le 13 février 2012, le médecin du travail précise à l'employeur que Monsieur X « *peut être reclassé à tout poste type administratif à partir du moment où le poste de travail est aménagé, par exemple : fauteuil ergonomique, bureau à bonne hauteur, matériel informatique adapté...* ».
18. Par courrier du 27 mars 2012, l'employeur informe le réclamant de l'impossibilité de le reclasser et de l'engagement d'une procédure de licenciement à son encontre. Le 5 avril 2012, il est convoqué à un entretien préalable puis licencié, par lettre recommandée du 20 avril 2012.
19. Monsieur X saisit le Conseil de prud'hommes de B. Par jugement du 6 janvier 2014, le juge départiteur retient qu'il a « *exercé les responsabilités d'un cadre à partir de mars 2009* », faisant référence à ses fonctions de gestionnaire du secteur périssable, et condamne la société Z à lui verser un complément de salaire de 1178 euros. Le juge considère néanmoins que la société a entrepris des recherches loyales et sérieuses de reclassement et que le licenciement de Monsieur X repose ainsi sur une cause réelle et sérieuse. Le Défenseur des droits, dont l'enquête était en cours, ne présentait pas d'observation devant le Conseil de prud'hommes.
20. Le réclamant interjette appel du jugement près la Cour d'appel de C. À l'issue de son enquête, faite sur pièces, le Défenseur des droits, par décision MLD/2014-135 du 3 novembre 2014, constate l'absence de recherches de reclassement suffisamment sérieuses de la part de l'employeur permettant de maintenir le réclamant dans son emploi, en déduit que son licenciement n'apparaît pas objectif, nécessaire et approprié et constitue ainsi une discrimination fondée sur son handicap au sens des articles L.1132-1, L.1133-3 et L.5213-6 du code du travail. Par cette décision, le Défenseur des droits décide de présenter ses observations devant la Cour d'appel saisie.
21. Par arrêt en date du 28 janvier 2015, la Cour d'appel de C réforme le jugement entrepris en ce qu'il a considéré que Monsieur X avait exercé les responsabilités d'un cadre à partir de mars 2009 et avait condamné la société à lui verser un complément de salaire et confirme le jugement dans ses autres dispositions.
22. Le 19 mars 2015, Monsieur X forme un pourvoi en cassation contre l'arrêt de la Cour d'appel.
23. Par décision MLD/2015-214 du 8 septembre 2015, le Défenseur des droits décide de présenter ses observations devant la Chambre sociale de la Cour de cassation.

24. Par arrêt en date du 8 février 2017, la Cour de cassation censure l'arrêt attaqué. Elle accueille les quatrième et cinquième moyens du pourvoi reprochant à la Cour d'appel d'avoir rejeté les demandes de dommages et intérêts pour licenciement abusif et pour méconnaissance de l'obligation de réentraînement au travail des travailleurs handicapés. La Cour retient que la cassation prononcée entraîne également celle des dispositions rejetant la demande de dommages et intérêts pour discrimination. L'affaire a été renvoyée devant la Cour d'appel de Y.

II. CADRE ET ANALYSE JURIDIQUES :

25. Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, relatif au principe général de non-discrimination, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de reclassement, en raison de son handicap.

26. L'article L.1133-3 du code du travail prévoit cependant que *« Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées »*.

27. À côté de ces dispositions générales, la protection des travailleurs handicapés est renforcée par des dispositions spécifiques. L'article L.5213-6 du code du travail prévoit ainsi : *« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L.5212-13¹ d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.*

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L.5213-10 qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L.1133-3 ».

28. Ces dispositions définissent l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés qui pèse sur l'employeur. Cette obligation vise à compenser l'inégalité induite par le handicap en mettant à la disposition du salarié concerné les aménagements nécessaires pour garantir une égalité de traitement.

29. Par ailleurs, l'article L.1226-10 du code du travail prévoit que *« Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, 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 (...). 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 ou aménagement du temps de travail »*.

30. Conformément à ces dispositions, il appartient à l'employeur de tout mettre en œuvre pour reclasser le salarié dans un emploi aussi comparable que possible avec l'emploi précédemment exercé ou, à défaut, sur un poste entraînant, le cas échéant, une modification de son contrat de travail (Cass. soc., 6 février 2001, n°98-43272). L'employeur est ainsi tenu d'envisager toutes les solutions pour reclasser le salarié, y compris à un poste moins qualifié et moins rémunéré.

¹ L'article L.5212-13 vise notamment le salarié reconnu travailleur handicapé à l'instar du réclamant

31. La jurisprudence est venue préciser qu'il appartient à l'employeur de justifier le périmètre de la recherche de reclassement (*Cass. soc., 21 novembre 2012, n°11-18293*).
32. Il ne s'agit pas d'une obligation de résultat, l'employeur n'étant pas tenu de trouver un reclassement si celui-ci est impossible. Elle constitue néanmoins une obligation de moyen renforcée. À ce titre, l'employeur doit prouver qu'il a effectué des démarches actives et loyales de reclassement, en lien avec les préconisations du médecin du travail auxquelles il est tenu de se conformer, conformément à l'article L.4624-1 du code du travail applicable au moment des faits². Il doit également les rendre effectives au titre de son obligation de sécurité de résultat définie aux articles L.4121-1 et suivants du code du travail (*Cass. soc., 19 décembre 2007, n°06-43918*).
33. S'agissant d'un travailleur handicapé, cette obligation est d'autant plus étendue que l'employeur se trouve dans l'obligation de mettre en place les mesures appropriées afin de permettre le maintien du salarié dans un emploi correspondant à ses qualifications, dès lors que ces mesures n'entraînent pas une charge disproportionnée. L'appréciation de ce caractère disproportionné doit être réalisée au regard des aides spécifiques dont peut bénéficier l'employeur et prévues à l'article L.5213-10 et suivants du code du travail.
34. Le Défenseur des droits considère que le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement a pour effet de priver ses décisions telle une mesure de licenciement, de tout caractère objectif, nécessaire et approprié au sens des dispositions de l'article L.1133-3 du code du travail, et caractérise l'existence d'une discrimination prohibée par les articles L.1132-1 et L.5213-6 du code du travail. C'est ce qu'a retenu la Cour d'appel de C, dans une affaire où le Défenseur des droits avait présenté des observations³.
35. Il convient de souligner que l'article L.1132-4 du code du travail sanctionne par la nullité tout acte contraire au principe général de non-discrimination.
36. S'agissant du régime probatoire, l'article L.1134-1 dudit code définit le principe de l'aménagement de la charge de la preuve en vertu duquel « *Le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. 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. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles* ». 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*).
37. En l'espèce, dans ses courriers de réponse au Défenseur des droits, la société Z indique « *avoir procédé à des recherches de reclassement du 7 février au 20 avril 2012* » visant à identifier les postes disponibles correspondant aux capacités de Monsieur X.
38. Au soutien de ses déclarations, elle produit un courriel du 7 février 2012 adressé à différents contacts des groupes D, E, F et G, dans lequel sont indiqués le profil du salarié, ses fonctions et les contre-indications médicales formulées par le médecin du travail.
39. Toutefois, le Défenseur des droits constate que ledit courriel ne mentionne pas le diplôme de perfectionnement de gestion des affaires des entreprises obtenu par Monsieur X début 2012 qui avait pourtant pour objectif de le maintenir dans son emploi au regard de sa qualité de travailleur handicapé. Le courriel ne mentionne pas non plus ses compétences de gestionnaire du secteur périssable impliquant pourtant des fonctions de management et un passage au statut cadre.

² Nouveaux articles L.4624-3 et L.4624-6 du code du travail issus de la loi travail n°2016-1088 du 8 août 2016

³ Cf. délibérations n°2009-326 et n°2010-228 de la HALDE dont le Défenseur des droits a repris les missions (art. 44 loi organique n°2011-333) suivies par CA BORDEAUX, 20 octobre 2011, n°10/03585

40. Au-delà de l'intitulé même du poste auquel l'aptitude de Monsieur X a été appréciée par le médecin du travail et qui ne saurait aujourd'hui être remise en cause en l'absence de recours contre l'avis du médecin du travail, force est de constater que l'employeur n'a pas pris en compte les compétences de gestionnaire développées par le réclamant qui auraient pourtant permis d'élargir le périmètre de la recherche de reclassement.
41. En effet, en vertu de la jurisprudence de la Cour de cassation, la recherche de reclassement doit porter sur un emploi approprié aux capacités du salarié qui renvoient notamment à ses capacités professionnelles, qu'il s'agisse de ses compétences techniques, linguistiques ou de son niveau de diplôme (*Cass. soc., 22 juin 2011, n°10-18236 ; Cass. soc., 22 juin 2011, n°10-10753 ; Cass. soc., 21 mars 2012, n°10-24285*).
42. L'emploi « *aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé* » visé par l'article L.1226-10 du code du travail implique, quant à lui, de prendre en compte les fonctions réellement occupées par le salarié.
43. Ces manquements de l'employeur n'ont pas été relevés par le Conseil de prud'hommes de B dans son jugement du 6 janvier 2014, ce dernier ayant pourtant reconnu les compétences de gestionnaire du secteur périssable du réclamant et considéré qu'elles impliquaient un passage au statut cadre.
44. Au surplus, il convient de souligner que la société Z n'a envoyé qu'un seul courriel circulaire entre février et avril 2012 afin de procéder à la recherche de reclassement. En retenant qu'elle avait adressé « *une centaine de courriels* » aux diverses filiales du groupe, le jugement du Conseil de prud'hommes est sur ce point contestable.
45. Dans ses conclusions devant le Conseil de prud'hommes, l'employeur fait valoir qu'il n'a pas consulté certaines entreprises du groupe E telles que les entreprises H, I, J, etc., au motif que leurs secteurs d'activité (bijouterie, horlogerie, etc.) ne relevaient pas de la grande distribution et qu'une permutation du personnel n'était à ce titre pas envisageable. C'est également ce qu'a retenu le Conseil de prud'hommes dans son jugement.
46. Toutefois, le Défenseur des droits souligne que la recherche de reclassement doit être faite dans l'ensemble des établissements de l'entreprise ou dans le groupe auquel elle appartient (*Cass. soc., 28 mars 2007, n°06-41068*), y compris à l'étranger, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la mutation de tout ou partie du personnel (*Cass. soc., 30 septembre 2003, n°01-46667*), quand bien même les activités des entreprises concernées seraient différentes. Il en va de même s'agissant des entreprises avec lesquelles l'employeur entretient des relations de partenariat (*Cass. soc., 25 mars 2009, n°07-41708 ; Cass. soc., 24 juin 2009, n°07-45656*).
47. En outre, la société Z n'a pas fourni l'ensemble des réponses des sociétés interrogées. Aucune réponse ne concerne ainsi les sociétés F et K faisant partie du même groupe. Sur ce point, la Cour de cassation a considéré que l'employeur, qui n'a pas reçu l'ensemble des réponses des sociétés interrogées par ses soins, ne démontre pas en quoi le panel de 64 entreprises nationales qu'il a choisi d'interroger constitue le seul périmètre de l'obligation de reclassement, alors qu'il s'agit d'un groupe comportant 146 sites sur le territoire français et de nombreuses filiales à l'étranger (*Cass. soc., 21 novembre 2012, n°11-18293*).
48. La société indique que seules l'entreprise L du groupe E ont favorablement répondu à son courriel du 7 février 2012 pour deux postes administratifs de gestionnaire d'approvisionnement et d'assistant commercial. Elle précise avoir consulté les délégués du personnel qui ont considéré que la recherche de reclassement avait été loyalement menée par l'entreprise. Enfin, elle explique que le poste d'assistant commercial a finalement été pourvu en interne par le groupe E et qu'elle a tout mis en œuvre pour permettre à Monsieur X d'accéder au poste de gestionnaire d'approvisionnement en lui organisant un entretien avec la personne en charge du recrutement.

49. Toutefois, au soutien de ses déclarations, elle ne fournit qu'une fiche de poste générique datant du 1^{er} août 2011 concernant le poste de gestionnaire d'approvisionnement. Aucune précision n'est donnée et n'a apparemment été sollicitée par la société Z concernant le service concerné, la date de prise de poste, la rémunération ou encore les horaires de travail.
50. Or, l'offre de reclassement doit être précise (*Cass. soc., 20 septembre 2006, n°05-40295*). Elle doit indiquer les éléments essentiels qui caractérisent le poste tels que la qualification ou le contenu de la mission, les horaires de travail, la rémunération et le lieu de travail. À défaut, elle sera considérée comme imprécise (*Cass. soc., 7 mars 2012, n°10-18118*).
51. En outre, les attestations fournies par la société sont contradictoires : la direction régionale du groupe D de la ville M évoque un poste de gestionnaire d'approvisionnement tandis que l'entreprise L mentionnent un poste de responsable de secteur carte de crédit de l'enseigne.
52. De même, la société se contredit en produisant d'une part, un courriel du 1^{er} mars 2012 du groupe E indiquant que le poste d'assistant commercial a été pourvu en interne et, d'autre part, le compte-rendu de la réunion des délégués du personnel du 26 mars 2012 précisant que Monsieur X va être contacté par le service RH du groupe E afin de lui proposer deux postes.
53. Ledit compte-rendu semble par ailleurs démontrer qu'une seule déléguée du personnel a été consultée par l'employeur - « *La déléguée du personnel donne un avis favorable* » - deux signatures sous la mention « *Signature des délégués du personnel et de la direction* » dont celle de la direction – et convocation d'une seule déléguée du personnel fournie par l'employeur - alors qu'il ressort des documents fournis par l'employeur qu'en 2010 et 2011, l'établissement comprenait 45 salariés. Dès lors, il semble que la société n'a pas consulté l'ensemble des délégués du personnel censés être au nombre de deux, en méconnaissance de l'article L.1226-10 du code du travail.
54. Au surplus, la déléguée du personnel ne semble pas avoir été consultée sur les offres de reclassement proprement dites, l'employeur ne disposant lui-même que d'une fiche de poste générique, mais davantage sur le fait que deux postes allaient être proposés à Monsieur X par le groupe E. Or, l'employeur doit fournir aux délégués du personnel toutes les informations nécessaires pour leur permettre de donner leur avis sur les propositions de reclassement en connaissance de cause avant qu'elles ne soient présentées à l'intéressé.
55. À défaut, la consultation doit être considérée comme irrégulière. Il ne s'agit pas d'une simple règle de procédure mais d'une formalité substantielle dont le défaut est sanctionné par le versement d'une indemnité spécifique au salarié sur le fondement de l'article L.1226-15 du code du travail (*Cass. soc., 16 décembre 2010, n°09-67446 et Conseil d'État, 22 mai 2002, n°221600 ; Cass. soc., 13 juillet 2004, n°02-41046*).
56. Surtout, il convient de souligner qu'aucune précision n'a été fournie à Monsieur X concernant les deux postes concernés. Aucune offre précise de reclassement au sens de la jurisprudence ne lui a donc été faite.
57. La société fait valoir que la recherche de reclassement n'a pu aboutir en raison du refus du réclamant de se présenter à l'entretien du 5 avril 2012 avec le service RH du groupe E et qu'une procédure de licenciement pour impossibilité de reclassement a donc été engagée à son encontre.
58. C'est également ce que retient le Conseil de prud'hommes dans son jugement du 6 janvier 2014 : « *Un rendez-vous avec la responsable des ressources humaines du groupe E avait été prévu pour le 5 avril 2012 auquel Monsieur X ne s'est pas rendu. L'employeur lui a donc adressé, le même jour, sa convocation à l'entretien préalable en vue de son éventuel licenciement* ».

59. Toutefois, en l'absence d'offre précise de reclassement, le fait que le réclamant ne se soit pas présenté à l'entretien ne saurait être analysé comme un refus de proposition de reclassement.
60. En outre, par courrier du 27 mars 2012, l'employeur lui avait déjà indiqué que les recherches de reclassement le concernant n'avaient pas abouties et qu'une procédure de licenciement allait être engagée à son encontre. C'est d'ailleurs ce courrier qui a conduit Monsieur X à annuler son déplacement pour l'entretien, pensant légitimement que l'entretien du 5 avril 2012 était annulé.
61. La décision de l'employeur d'engager une procédure de licenciement à l'encontre du réclamant a donc été prise avant que ce dernier décide de ne pas se présenter à l'entretien.
62. Il ressort de l'ensemble de ces éléments que la société Z ne justifie pas avoir procédé à des démarches actives et loyales de reclassement concernant Monsieur X.
63. Aucune offre précise de reclassement ne lui a été faite de sorte que l'employeur ne saurait invoquer un quelconque refus de sa part pour tenter de justifier son licenciement, refus qui ne met d'ailleurs pas nécessairement fin à l'obligation de reclassement de l'employeur.
64. La société Z ne rapporte pas non plus la preuve de l'impossibilité de reclasser le salarié puisqu'un poste était encore apparemment disponible au sein du groupe E lorsqu'il l'a informé de l'engagement d'une procédure de licenciement à son encontre.
65. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits constate qu'en l'absence de recherches de reclassement suffisamment sérieuses permettant de maintenir Monsieur X dans son emploi, le licenciement pour impossibilité de reclassement de ce dernier n'apparaît pas objectif, nécessaire et approprié et constitue une discrimination fondée sur le handicap de Monsieur X au sens des articles L.1132-1, L.1133-3 et L.5213-6 du code du travail et de l'arrêt de la Cour d'appel de C précité⁴.
66. Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend porter à la connaissance de la Cour d'appel de Y et souhaite soumettre à l'appréciation de la formation de jugement.

Jacques TOUBON

⁴ Cf. délibérations n°2009-326 et n°2010-228 de la HALDE dont le Défenseur des droits a repris les missions (art. 44 loi organique n°2011-333) suivies par CA BORDEAUX, 20 octobre 2011, n°10/03585