

Paris, le 24 octobre 2017

---

**Décision du Défenseur des droits n° 2017-294**

---

**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 X qui estime avoir fait l'objet de discriminations à raison de son état de santé et/ou de son handicap ainsi que de ses activités syndicales dans le cadre de son emploi.

Décide de présenter ses observations devant la Cour d'appel de A et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.

Jacques TOUBON

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

1. Par l'intermédiaire de son délégué, Monsieur X a saisi le Défenseur des droits d'une réclamation relative à des discriminations à raison de son état de santé et/ou de son handicap ainsi que de ses activités syndicales dans le cadre de son emploi au sein de la société Y.
2. Par un jugement du Conseil de prud'hommes de B en date du XX XX XX, le réclamant a été débouté de l'ensemble de ses demandes. Il a interjeté appel de cette décision.

**LES FAITS**

3. Monsieur X est embauché le 19 janvier 2000 en qualité d' « assistant avion » par la société C qui intervient sur l'aéroport Z. Son contrat a été transféré successivement à plusieurs sociétés. Depuis le 1er novembre 2009, il est employé par la société Y, filiale du groupe D, spécialiste de la prestation de services auprès des entreprises de transport aérien.
4. L'activité de la société comprend le transport de bagages et désormais de fret, des opérations techniques sur piste (déplacement des avions...) et contribue à l'organisation du trafic sur les pistes (établissement de documents à destination des pilotes concernant les phases pré et post vol).
5. Monsieur X occupe actuellement le poste d' « assistant avion 1 ». Selon la convention collective applicable, un assistant avion « Assure des opérations d'assistance au sol de l'avion et notamment les arrivées et les départs au casque »<sup>1</sup>.
6. Il est victime de plusieurs accidents de travail au cours de sa carrière (2002, 2004, 2006, 2014).
7. Le 23 mai 2005, Monsieur X est victime d'une agression. Depuis lors, l'acuité visuelle de son œil droit est nulle. Il souffre également de problèmes au genou.
8. Il est reconnu travailleur handicapé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées du E (CDAPH 95) à compter du 6 septembre 2006. Cette RQTH est renouvelée depuis lors.
9. À compter de 2007, il fait l'objet d'avis d'aptitude avec réserves.
10. En 2009, lors de la reprise de son contrat par la société Y, il est affecté à des tâches techniques sur piste et en particulier au « repoussage » : il doit guider le conducteur du véhicule qui déplace les avions. Ce poste ne semble pas lui poser de problème.
11. En 2010, il est affecté à la traçabilité des bagages, poste qui semblait également correspondre aux restrictions médicales formulées dans son avis d'aptitude.
12. Lors d'une réunion du CE du 25 novembre 2010, un représentant du personnel alerte la direction sur le fait que les agents dont l'avis d'aptitude comporte des restrictions ne seraient jamais reçus lorsqu'ils postulent à des offres d'emploi en interne. Le représentant de la direction semble reconnaître ce fait et assurer que l'erreur sera réparée. Il ajoute que les agents ne peuvent prétendre à un poste lorsque leurs restrictions médicales sont incompatibles avec ce poste.
13. Le 13 décembre 2010, le réclamant est désigné DS par le syndicat F.

---

<sup>1</sup> [Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 - Annexe IV relative à la classification \(Avenant n° 55 du 18 novembre 1996\)](#)

14. Il estime avoir fait l'objet de plusieurs discriminations suite à cette désignation. Celles-ci auraient notamment consisté en un non-respect des restrictions énoncées par le médecin du travail, ainsi qu'en une entrave à son évolution professionnelle.

### **PROCÉDURE MISE EN ŒUVRE PAR LE DÉFENSEUR DES DROITS**

15. Estimant que les éléments produits par le réclamant étaient susceptibles de permettre d'établir l'existence d'une présomption de discrimination, une tentative de règlement amiable a été initiée par le délégué du Défenseur des droits en charge du dossier, mais la société mise en cause n'a pas souhaité y donner suite.
16. Un courrier d'enquête a donc été adressé par le Défenseur des droits à la société Y afin de l'interroger sur les différentes discriminations dont Monsieur X estimait avoir été victime et lui demander de produire un certain nombre de documents nécessaires à l'analyse de sa réclamation.
17. En réponse, la société a adressé au Défenseur des droits les documents demandés ainsi que certaines précisions concernant les faits. Elle réfute l'existence d'une discrimination.
18. Au vu des éléments en sa possession, le Défenseur des droits a adressé à la société Y une note récapitulant les faits de l'espèce ainsi que son analyse juridique, afin de lui permettre de faire valoir ses arguments et de produire les éléments de fait, pièces et observations qu'elle estimerait utiles de porter à la connaissance du Défenseur des droits avant qu'une décision ne soit prise dans ce dossier.
19. La société Y a tenu à apporter certaines précisions au Défenseur des droits qui les a prises en compte.

### **CADRE JURIDIQUE**

20. L'article L.1132-1 du code du travail définit le principe de non-discrimination en vertu duquel aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en raison de son état de santé, de son handicap, ou de ses activités syndicales.
21. Conformément à l'article L.1133-3 du code du travail : « *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.* »
22. Par ailleurs, en application des articles L.4121-1 et L.4624-1 du même code, et selon une jurisprudence de principe de la Cour de cassation, l'employeur, qui est tenu d'une obligation de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit s'assurer de l'effectivité des préconisations émises par le médecin du travail (Cass. soc., 19 décembre 2007, pourvoi n°06-43918).
23. Il lui incombe donc de prendre en considération ces préconisations auxquelles il ne peut renoncer à se conformer que dans la mesure où il apporte la preuve de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de le faire (Cass. soc., 23 février 2000, pourvoi n°97-44.947 ; Cass. soc., 5 janvier 2000, pourvoi n°97-45.252). En cas de difficulté, il lui appartient de demander des précisions au médecin du travail, et en cas de désaccord, il a la possibilité d'exercer un recours devant l'inspection du travail<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Conformément à la version de l'article L.4624-1 applicable à l'époque des faits.

24. Pour la Cour de cassation, le non-respect répété, par l'employeur, des recommandations émises par la médecine du travail peut être constitutif d'un harcèlement moral (Cass. soc., 28 janvier 2010, n°08-42.616).
25. En outre, en vertu de l'article L.5213-6 du code du travail :
- « 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 [à ces personnes] 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. »*
26. Le refus de mettre en place un aménagement prescrit par le médecin du travail au profit d'un travailleur handicapé peut donc être constitutif d'une discrimination au sens du code du travail.
27. Or, l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 (auquel renvoie le code du travail pour la définition de la notion de discrimination) assimile le harcèlement à une discrimination lorsqu'il est motivé par la prise en compte d'un critère de discrimination. Il définit ainsi le harcèlement discriminatoire comme :
- « 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa (...) subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».*
28. D'autre part, l'article L.6111-1 du code du travail institue un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie qui « vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ».
29. En outre, s'agissant des travailleurs handicapés, ce droit doit être appréhendé en lien avec « l'obligation de maintien dans l'emploi » définie à l'article L.5213-6 du même code qui impose à l'employeur de prendre les mesures appropriées pour leur permettre de « conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ».
30. Par ailleurs, l'article L.2141-5 du code du travail énonce : « Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. »
31. Enfin, l'article L.1134-1 du code du travail pose le principe d'aménagement de la charge de la preuve applicable en matière de non-discrimination selon lequel, lorsqu'un salarié présente des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination, il revient à la partie défenderesse, c'est-à-dire à l'employeur, de démontrer que ses décisions reposent sur des éléments objectifs étrangers à la discrimination alléguée.

## **SUR LE NON RESPECT DES PRÉCONISATIONS MÉDICALES**

32. Monsieur X reproche à son employeur de l'avoir contraint, en l'affectant à l'activité fret, à faire de la manutention lourde et à conduire des engins aéroportuaires lourds en 2011 et jusqu'en

juillet 2012, et ce en contradiction complète avec ses avis d'aptitude<sup>3</sup> qui précisait qu'il ne devait pas conduire d'engins aéroportuaires lourds, mais qu'il pouvait uniquement conduire des véhicules légers en zone de trafic. Plusieurs de ses collègues attestent de ce fait. Il convient de rappeler qu'aux termes de l'article R.323-6 du code de la route, pour être considéré comme léger, un véhicule ne doit pas excéder un poids total autorisé en charge de 3,5 tonnes.

33. Monsieur G témoigne notamment du fait que lorsqu'il travaillait avec le réclamant - sur une période de plusieurs mois aux cours des années 2011 et 2012 – Monsieur X avait en charge le chargement et le déchargement des aéronefs « *et devait conduire les camions destinés au transport dudit fret toute sa vacation durant.* »
34. De même, Monsieur H, dans son attestation du 31 mai 2016, affirme que durant les années 2011 et 2012, Monsieur X conduisait des camions pour transporter des containers ou des palettes.
35. Monsieur I témoigne également du fait qu'il a vu, en 2011 et 2012, Monsieur X conduire des camions et des tracteurs équipés de remorques « *pour venir chercher le cargo et poste sur les arrivées et les livraisons* ».
36. Monsieur J a également constaté que durant les années 2011 et 2012, Monsieur X était en charge de la récupération ou de la livraison du fret (palettes et containers) et qu'il conduisait pour cela des camions ou des tracteurs de modèle MULAG – COMET 4 ou 6 (ces engins permettent également de déplacer des aéronefs).
37. Monsieur K, responsable cellule L, témoigne des mêmes faits, ainsi que Monsieur M.
38. Monsieur N affirme avoir travaillé comme chauffeur-livreur avec Monsieur X pour le compte de plusieurs compagnies. Il précise qu'en 2011 et 2012, ils conduisaient tous deux des camions ou des tracteurs COMET pour le transport du fret et des cargaisons postales (containers et palettes), et devaient effectuer des manœuvres au contact des avions et sur les quais de fret.
39. Monsieur O livre un témoignage comparable, tout comme Monsieur AZ qui affirme qu' « *il arrivait régulièrement que les pneus des camions et des remorques éclatent et surchauffent tellement les marchandises transportées étaient lourdes* ».
40. Il convient de relever que les faits dénoncés par Monsieur X et attestés par ses collègues sont tous postérieurs à sa désignation en qualité de délégué syndical par le syndicat F.
41. Interrogé par le Défenseur des droits, l'employeur nie ce fait. Il affirme qu'il conduisait un véhicule léger (tracteur de piste) et n'effectuait aucune manutention. Il ne produit toutefois aucun élément probant à ce sujet, la simple photographie d'un tracteur vide - modèle TRACMA TM 20 S - n'étant pas de nature à démontrer qu'il s'agissait du véhicule que le réclamant conduisait alors.
42. Plusieurs collègues du réclamant affirment d'ailleurs que ce modèle n'est pas employé par la société sur l'aéroport. En outre, si ce véhicule ne pèse que 2.630 Kg, il peut tracter une charge de 20 tonnes. En conséquence, si la conduite à vide d'un tel véhicule aurait pu s'avérer

---

<sup>3</sup> 05/05/2010 : « *Apte avec restrictions sans port de charges lourdes, sans travail en hauteur. Apte à la conduite de véhicules légers en zone de trafic.* »

23/02/2011 : « *Apte avec restrictions sans conduite d'engins aéroportuaires, sans port de charges lourdes et sans travail en hauteur. Il peut conduire un VL en zone de trafic.* »

23/09/2011 : « *Apte restrictions :*

- Pas de port de charges lourdes
- Pas de conduite d'engin aéroportuaire
- Conduite de VL possible sur la zone de trafic »

27/06/2012 : « *Apte. Pas de port de charges lourdes, pas de conduite d'engins aéroportuaires lourds, pas de travail en hauteur.* »

conforme aux prescriptions médicales de Monsieur X, tel ne serait pas le cas s'il était équipé d'une remorque, qui plus est chargée. Or, les collègues du réclamant témoignent précisément du fait qu'ils l'ont vu conduire un tracteur équipé d'une remorque chargée.

43. De même, contrairement à ce qu'a jugé le Conseil de prud'hommes, le courriel adressé au médecin du travail en juin 2013 par l'employeur ne peut être considéré comme probant dans la mesure où c'est en 2011 et 2012, et non en 2013, que le réclamant et ses témoins affirment que ses prescriptions médicales n'étaient pas respectées. En outre, il n'y est fait état que de la conduite d'un tracteur et non d'un tracteur couplé à une remorque. De plus, aucune réponse du médecin n'est produite par la société mise en cause.
44. En octobre 2012, après une affectation temporaire au poste d'agent de trafic, le réclamant est à nouveau positionné sur le poste d'assistant avion qu'il occupait en 2009 (repoussage). Il affirme cependant que la société aurait tenté de l'affecter au fret mais qu'il s'y est opposé fermement pour des raisons médicales.
45. Le Défenseur des droits considère donc que la société mise en cause a violé ses obligations résultant des articles L.4121-1 et L.4624-1 du code du travail ainsi que son obligation d'aménagement raisonnable définie à l'article L.5213-6 du code du travail. De ces violations résulte un harcèlement discriminatoire au sens de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, étant précisé que ces faits font immédiatement suite à la désignation de Monsieur X par une organisation syndicale.

### **SUR L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE**

46. Monsieur X soutient également que ses candidatures internes et demandes de reclassement visant à lui permettre d'occuper un poste plus en adéquation avec ses restrictions médicales, et notamment au service trafic, sont restées lettres mortes (17/12/2010 : candidature au poste d'agent qualité ; 11/12/2012 : demande de reclassement sur un poste d'agent de trafic ; 14/08/2013 : demande d'informations par courriel concernant le refus de le positionner en tant qu'agent de trafic ; 09/07/2014 : candidature au poste de chef d'équipe).
47. Il fait également état d'une différence de traitement en matière de formation professionnelle.
48. S'agissant de sa **candidature au poste d'agent qualité**, la société ne donne aucune explication.
49. Concernant la **promotion au poste de chef d'équipe**, la société mise en cause justifie le refus implicite qui a été opposé à Monsieur X par le fait que ses absences l'aient isolé de ses collègues, et que ses restrictions médicales ne lui permettaient pas de remplacer tout agent de l'équipe absent, ce qui serait une caractéristique essentielle du poste. Selon les termes de l'employeur : « le Chef d'équipe reste avant tout un agent de piste. »
50. Il convient toutefois de relever que la société, en écartant a priori le réclamant en raison de ses restrictions médicales sans qu'un médecin du travail ait pu se prononcer sur son aptitude au poste de chef d'équipe, le cas échéant en proposant des aménagements de poste, a opéré une différence de traitement fondée sur l'état de santé et/ou le handicap du salarié qui ne peut être considérée comme fondée sur l'inaptitude médicalement constatée de celui-ci, au sens de l'article L.1133-3 du code du travail. Il est en effet rappelé que l'aptitude d'un salarié est appréciée au regard d'un poste précis. Or, en l'espèce, la médecine du travail ne s'est jamais prononcée sur l'aptitude du réclamant au poste de chef d'équipe. La décision du Conseil de prud'hommes semble donc devoir être réformée sur ce point.
51. Monsieur X souligne d'ailleurs le fait que la nécessité de pouvoir remplacer tout collègue n'a pas été opposée à Monsieur P, devenu chef d'équipe en fin d'année 2012 ou en début d'année 2013. Or, l'examen d'un document mis à jour en 2011 et récapitulant les restrictions

médicales des salariés à leur poste révèle que Monsieur P, qui était alors assistant avion comme le réclamant, a été déclaré définitivement inapte à un poste d'agent de piste et apte à un poste sans manutention manuelle de charges lourdes et sans sollicitation du dos.

52. Il apparaît donc que certains aménagements ont pu permettre à cette personne d'être nommée au poste de chef d'équipe malgré son inaptitude au poste d'agent de piste, alors que ce fait est apparu insurmontable à l'employeur s'agissant de Monsieur X. En l'absence d'explications de la société à ce sujet, seul le mandat syndical de Monsieur X semble expliquer cette apparente contradiction.
53. La société justifie par ailleurs le **refus de promouvoir Monsieur X sur un poste d'agent de trafic** par le fait que le remplacement qu'il a effectué sur ce poste entre juillet et septembre 2012 n'aurait pas été concluant.
54. En mars 2012, le réclamant obtient la qualification pour devenir agent de trafic. Il occupe le poste d'agent Technicien trafic à titre temporaire, du 1er juillet au 30 septembre 2012. À l'issue de cet essai, il n'est pas confirmé sur ce poste.
55. À la même époque, Monsieur R, embauché en CDD en novembre 2010 en qualité d'agent de chargement, puis en CDI en août 2011 en qualité d'assistant piste, exerce également les fonctions d'agent de trafic à titre temporaire du 1<sup>er</sup> mai au 31 décembre 2012 avant d'être confirmé sur ce poste en janvier 2013. Il semble donc que ce soit ce salarié qui ait été préféré à Monsieur X pour occuper ce poste.
56. Le réclamant précise qu'à cette époque, des différends opposaient son organisation syndicale au syndicat S dont certains représentants occupaient des postes à responsabilité au sein des services trafic et fret. L'un de ses collègues représentant du personnel du syndicat F, Monsieur T, aurait connu le même problème.
57. La société estime quant à elle que la tenue du poste d'agent de trafic par Monsieur X n'a pas été concluante et affirme que son manque de rigueur l'aurait conduit à commettre une erreur importante : il aurait mis « *un avion hors centrage lors d'un push* », ce qui signifie que le chargement de celui-ci n'aurait pas été réalisé correctement, déplaçant son centre de gravité hors des limites déterminées par le constructeur de l'avion. Cet incident aurait eu lieu dans un aéronef affrété par la compagnie U.
58. Le réclamant dément ces allégations, affirmant qu'il ne peut être tenu responsable d'une telle erreur dans la mesure où l'établissement du plan de chargement des avions de cette compagnie ne relevait pas de la compétence de la société Y à l'époque où il exerçait les fonctions d'agent de trafic, puisque la compagnie U s'appuyait, pour cette tâche relevant du back office, sur la compagnie V.
59. Monsieur X ajoute que ça n'est qu'à compter de la fin de l'année 2014 que le périmètre du contrat liant la société Y et la compagnie U a été étendu au « full handling », et que les agents de trafic de la société Y ont donc commencé à réaliser eux-mêmes les plans de chargement des aéronefs. Un communiqué du Groupe W (dont le Groupe D, qui détient la société Y, est une filiale) du XX XX XX annonce d'ailleurs : « *la reconduction des contrats avec extension de leur périmètre au « full handling » avec les compagnies ZA et U, compagnies opérant sur les terminaux 1 et 2 de l'aéroport Z.* »
60. Il convient par ailleurs de relever que la société ne transmet aucun élément permettant d'établir la réalité de cet incident (date et référence du vol, fiche d'incident, retour du client). Elle ne produit par conséquent pas non plus de document de nature à démontrer que cet incident, si tant est qu'il ait eu lieu, résulte d'une erreur du réclamant, ni même qu'il lui ait été adressé un quelconque reproche à ce sujet. Même après une demande formelle à ce sujet par le réclamant en 2013, il semble qu'aucune information ne lui ait été communiquée, si ce n'est

le fait que son essai n'avait pas été concluant. Il apparaît d'ailleurs que la société n'a jamais établi de compte-rendu d'évaluation du salarié.

61. Par ailleurs, le réclamant produit le compte-rendu d'une réunion des délégués du personnel du 13 juin 2013 au cours de laquelle la direction a précisé que les personnes faisant l'objet de restrictions médicales ou non qualifiées devaient demeurer affectées en priorité au service « *Transfert fret / Piste* ». Or, les emplois d'agent qualité et d'agent de trafic auxquels Monsieur X souhaite accéder ne relèvent pas de ce service contrairement à celui d'assistant avion auquel il est actuellement affecté.
62. Ce document constitue un élément de fait laissant supposer que les refus qui ont été opposés à ses demandes de mobilité professionnelle, ainsi que la décision de ne pas le maintenir sur le poste d'agent de trafic, sont liés à ses restrictions médicales, et donc à son handicap.
63. Interrogée à ce sujet, la société n'a produit aucun élément d'explication.
64. S'agissant de la formation professionnelle, il apparaît que si Monsieur X a pu obtenir la qualification permettant d'exercer les fonctions d'agent de trafic en 2012, cette formation lui avait été refusée en mai 2011. Il a donc été contraint de la réaliser au titre de son DIF.
65. En juin 2013, il valide également une formation sur le logiciel utilisé par les agents de trafic, toujours dans le cadre de son DIF.
66. Par la suite, malgré les demandes du réclamant, la société ne lui a pas permis d'effectuer la formation de « recyclage » d'une demi-journée qui lui aurait permis de conserver sa qualification aux fonctions d'agent de trafic. Ce refus est matérialisé par un courrier du 2 juillet 2014.
67. Ainsi, le réclamant s'est retrouvé privé d'une qualification chèrement acquise (cinq semaines), et qui aurait pu être conservée à moindre frais pour la société.
68. La société mise en cause met en avant les formations « casque anglais » et « matières dangereuses » respectivement suivies par Monsieur X en février 2011 et mars 2012.
69. Le réclamant note toutefois que la formation « casque anglais » suivie en 2011 n'était pas une formation initiale, celle-ci ayant été réalisée en 2001, mais un recyclage imposé pour répondre à une norme de qualité.
70. De même, il rappelle que la formation « matières dangereuses » était rendue obligatoire par un règlement IATA (Association internationale du transport aérien) pour l'ensemble du personnel.
71. Ces deux formations ne peuvent donc être considérées comme la preuve d'une démarche de la société visant à permettre au réclamant d'acquérir des compétences favorisant son évolution et sa progression professionnelle au sens de l'article L.6111-1 du code du travail.
72. Au vu de l'ensemble de ces éléments, le Défenseur des droits considère que l'employeur a refusé de prendre les mesures appropriées pour permettre au réclamant - reconnu travailleur handicapé - de progresser dans son emploi ou d'accéder à un emploi correspondant à ses qualifications, ce qui est pourtant imposé par l'article L.5213-6 du code du travail.
73. Le Défenseur des droits analyse ce refus de l'employeur de se soumettre aux dispositions des articles L.5213-6 et L.6111-1 du code du travail comme constitutif d'une discrimination en matière d'évolution professionnelle et de promotion en raison des activités syndicales, de l'état de santé et/ou du handicap du réclamant au sens des articles L.1132-1, L.1133-3 et 2141-5 du code du travail.



En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :

- Considère que la société Y a violé ses obligations résultant des articles L.4121-1 et L.4624-1 du code du travail, et ce faisant l'obligation d'aménagement raisonnable issue de l'article L.5213-6 du même code, à l'égard de Monsieur X ;
- Considère que la violation des dispositions susmentionnées est constitutive d'un harcèlement discriminatoire à l'encontre de Monsieur X au sens de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 en lien avec son état de santé et/ou son handicap ainsi que ses activités syndicales ;
- Considère que Monsieur X, en étant arbitrairement privé d'une possibilité de mobilité professionnelle et de formations, a fait l'objet d'une discrimination en matière d'évolution de carrière en lien avec ses activités syndicales, son état de santé et/ou son handicap au sens des articles L.1132-1, L.1133-3 et 2141-5 du code du travail ;
- Décide de présenter ses observations devant la Cour d'appel de A et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.

Jacques TOUBON