



Paris, le 08 avril 2014

---

**Décision du Défenseur des droits MLD-2014-043**

---

**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 subi un harcèlement moral discriminatoire en raison de son état de santé et de son handicap de la part de la société Y,

Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes.

Pour le Défenseur des droits et par délégation  
Le Secrétaire général  
Richard SENHOR

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

1. Le 18 mars 2013, le Défenseur des droits a été saisi, par l'intermédiaire de sa déléguée du département, d'une réclamation de Monsieur X relative au harcèlement moral discriminatoire en raison de l'état de santé et du handicap dont il s'estime victime.

**RAPPEL DES FAITS :**

2. Le réclamant est embauché en mai 1996 par la société Y en qualité d'employé logistique. Depuis le 25 janvier 1998, il occupe en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée les fonctions de conseiller de vente et à titre occasionnel, les fonctions de cariste.
3. En 2008, le réclamant est victime d'un premier accident du travail. La qualité de travailleur handicapé lui est reconnue le 4 novembre 2008.
4. Aussi, depuis le 2 décembre 2008, le réclamant, qui s'est vu proposer un poste davantage adapté à son handicap par la société Y, occupe les fonctions de technicien au sein du service après-vente.
5. Le médecin du travail constate néanmoins, lors des visites médicales de reprise après des arrêts maladie du 3 décembre 2008 et du 18 novembre 2009, que le réclamant est « *apte à la reprise au poste SAV* » mais qu'il doit être « *exempté du port et manutention manuelle de charges lourdes supérieures à 15 kilos* ».
6. Le 16 mai 2011, lors d'une autre visite médicale de reprise après arrêt maladie, le médecin du travail déclare le réclamant « *apte à la reprise au poste occupé à mi-temps thérapeutique* ». A la demande de son responsable, le réclamant décale d'une semaine le début de ce mi-temps afin de permettre la réorganisation du service.
7. Pour prendre acte du changement intervenu dans la situation professionnelle du réclamant et du décalage de sa reprise d'activité d'une semaine, la Sécurité sociale lui demande de se procurer une attestation auprès de son employeur. Cette attestation lui aurait cependant été refusée par la société Y. Le réclamant estime que ce refus lui cause un préjudice financier qu'il évalue à 1 800 euros.
8. Le 21 janvier 2012, le réclamant dénonce lors d'une réunion les problèmes de sécurité qu'il a identifiés au sein du service après-vente auprès du chef de secteur nouvellement en poste, Monsieur Z.
9. Le 22 mars 2012, lors d'une visite de reprise après un nouvel arrêt maladie, le médecin du travail constate que le réclamant est « *apte à la reprise* », mais précise qu'il doit être « *exempté temporaire[ment pour] 1 mois au port et manutention de charges lourdes* » et qu'il faut, pour l'employeur, « *envisager une mutation sur un poste allégé sans manutention lourde* ».
10. Le 18 avril 2012, le réclamant informe le Directeur de la société mise en cause, Monsieur A, que ses horaires ne lui permettent plus d'effectuer les séances de rééducation « *indispensables* » pour le traitement de son handicap et que cette situation dégrade son état de santé.
11. Il lui indique également que ses relations avec Monsieur Z se sont dégradées depuis la réunion du 21 janvier 2012. Il estime que ce dernier l'aurait mis à l'écart et lui aurait

communiqué tardivement ses plannings alors qu'ils modifient ses horaires de travail et son jour hebdomadaire de repos.

12. Le 27 avril 2012, le réclamant se voit notifier un avertissement pour avoir modifié à sa convenance son jour de repos hebdomadaire.
13. Par un courrier du 16 mai 2012 remis au réclamant en mains propres, Monsieur A lui explique que l'aménagement des horaires de travail a pour objet d'assurer un meilleur service aux clients, mais qu'il laisse « *de nombreuses possibilités* » pour « *modifier certains rendez-vous d'ordre privé* » et que le réclamant peut « *consulter [son] chef de secteur pour d'éventuels aménagements si [il] rencontre des difficultés à court terme* ».
14. Le 28 août 2012, le réclamant est victime d'un second accident du travail. Souffrant « *d'une lombalgie sévère* », il est depuis lors en arrêt maladie.
15. Par courrier du 19 décembre 2012, la déléguée du Défenseur des droits initie un règlement amiable du conflit qui oppose le réclamant à la société mise en cause.
16. Ce règlement amiable ayant échoué, le réclamant a saisi le Conseil de prud'hommes. L'audience devant le Bureau de jugement est fixée au 7 mai 2014.

#### **LE CADRE JURIDIQUE :**

17. 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 et/ou de son handicap.
18. Il renvoie à la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations qui précise, dans son article 1<sup>er</sup>, que la discrimination inclut le harcèlement, lequel est défini comme « *tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa (notamment le handicap) [...], 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* ».
19. Il résulte de ces dispositions que les différences de traitement injustifiées en raison de l'état de santé et/ou du handicap et qui créent un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant, constituent un harcèlement moral qualifié de discriminatoire.
20. En outre, L'article L. 5213-6 du code du travail prévoit qu' « *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 handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser* ». Il est précisé que « *ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées [...]* », mais également que « *le refus de prendre [de telles mesures d'aménagement] peut être constitutif d'une discrimination* ».
21. Une obligation de sécurité de résultat incombe à l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés. Elle lui impose de prendre « *toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* », comme le prévoit l'article L. 4121-1 du code du travail.

22. La Chambre sociale de la Cour de cassation explique que cette obligation de sécurité de résultat implique que, lorsqu'un manquement est constaté dans la protection effective de la santé physique et mentale des salariés par l'employeur, sa responsabilité est engagée de plein droit dès lors que ce résultat n'est pas atteint.
23. La haute Cour affirme par une jurisprudence constante que l'obligation de sécurité de résultat pour la protection de la santé des travailleurs s'applique tant en matière d'adaptation du poste des travailleurs handicapés ou souffrant d'inaptitude (Cass. soc., 19 décembre 2007, n°06-43.918), qu'en matière de prévention du harcèlement moral (Cass. soc., 21 juin 2006, n°05-43.914).
24. S'agissant de la protection de la santé des travailleurs handicapés ou inaptes, la Cour de cassation juge que l'employeur doit, pour respecter son obligation de sécurité de résultat, s'assurer de l'effectivité des préconisations émises par la médecine du travail (Cass. soc., 19 décembre 2007, n°06-43918 ; Cass. soc., 20 mars 2013, n° 12-14.468).
25. La Cour considère que l'employeur ne peut s'exonérer de sa responsabilité en cas de manquement que s'il apporte la preuve de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de prendre en compte les préconisations de la médecine du travail (Cass. soc., 23 février 2000, n°97-44.947 ; Cass. soc., 5 janvier 2000, n°97-45.252).
26. La haute Cour ajoute que le non-respect répété, par l'employeur, des avis d'aptitude avec réserves émis par la médecine du travail peut être constitutif de harcèlement moral (Cass. soc., 28 janvier 2010, n°08-42.616), lequel, motivé par l'état de santé et/ou le handicap, doit être qualifié de discriminatoire.
27. Or, s'agissant de la prévention du harcèlement moral, la Chambre sociale de la Cour de cassation juge que « *l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière [...] de harcèlement moral, l'absence de faute de sa part ne pouvant l'exonérer de sa responsabilité envers des salariés victimes du harcèlement moral d'un directeur de l'établissement* » (Cass. soc., 21 juin 2006, n°05-43.914).
28. Aussi, l'employeur ne peut s'exonérer de sa responsabilité en démontrant qu'il n'est pas l'auteur des faits de harcèlement moral puisque celui-ci est qualifié même lorsqu'il émane d'un autre supérieur hiérarchique ou d'un collègue de travail (Cass. soc., 3 février 2010, n°08-40.144).
29. Même les moyens mis en œuvre pour faire cesser le harcèlement, comme une sanction infligée au harceleur, ne suffisent pas à écarter la responsabilité de l'employeur (Cass. soc., 3 février 2010, n°08-40.144). Dès lors que des faits de harcèlement sont constatés, sa responsabilité est engagée de plein droit.

#### **ANALYSE JURIDIQUE :**

30. Il ressort des éléments recueillis au cours de l'instruction que la société Y a procédé à un premier aménagement du poste de Monsieur X en lui proposant, après son premier accident du travail survenu en 2008, un poste de technicien au sein du service après-vente.
31. Les différents arrêts de travail du réclamant et les préconisations de la médecine du travail lors des visites médicales de reprise et notamment celle recommandant le 22 mars 2012 « *une mutation sur un poste allégé sans manutention lourde* », montrent cependant que cet aménagement était insuffisant pour permettre au réclamant d'exercer pleinement son emploi en tant que travailleur handicapé, comme le requiert l'article L. 5213-6 du code du travail.

32. Appelée à se justifier par les services du Défenseur des droits sur cette insuffisance, la société Y démontre, dans son premier courrier de réponse du 26 septembre 2013, qu'elle a fait l'acquisition d'un fauteuil ergonomique pour le réclamant. Celle-ci n'a cependant été envisagée qu'à compter du 3 juillet 2012, soit plus de deux ans après la mutation du réclamant au sein du service après-vente et quatre mois après que le médecin du travail ait recommandé « *une mutation sur un poste allégé sans manutention lourde* ».
33. Pour justifier le fait qu'elle ne se soit pas conformée à cette recommandation, la société Y, explique, dans le second courrier de réponse qu'elle a adressé aux services du Défenseur des droits le 19 décembre 2013, « *qu'aucune vacance n'est intervenue sur un poste à la fois conforme à la qualification de Monsieur X et compatible avec ses restrictions d'aptitude* ».
34. Elle produit à cette fin un extrait du livre des entrées et des sorties du personnel enregistrées de mars à septembre 2012 et explique que les postes d'employé logistique et de conseiller de vente nécessitent un port de charges lourdes incompatible avec les recommandations de la médecine du travail. La société mise en cause ajoute que le poste « *d'hôtesse service client (sur lequel un recrutement de travailleurs handicapé a été privilégié)* » est « *non compatible avec les compétences de Monsieur X au vu des aptitudes requises sur le plan de l'expression écrite (courriers de réponse clients)* » et que les postes de « *contrôleur de gestion* » et « *d'assistant de gestion du personnel* » sont, également incompatibles avec ses qualifications.
35. Le Défenseur des droits rappelle qu'en application de l'article L. 5213-3 du code du travail, un travailleur handicapé peut bénéficier d'une formation professionnelle pour que l'aménagement raisonnable de son poste intervienne au moyen d'une mutation.
36. Or, force est de constater que la société Y ne lui a pas proposé une formation lui permettant d'acquérir les qualifications pour occuper « *un poste allégé sans manutention lourde* ».
37. Le Défenseur des droits relève en outre que la société mise en cause déclare, dans le premier courrier de réponse qu'elle lui a adressé, que « *seule une évolution vers un poste en ligne de caisse pourrait correspondre à la recommandation de la médecine du travail* » et qu'elle est « *prêt[e] à l'envisager* ».
38. Cet élément montre que la société Y avait la connaissance de l'inadaptation du poste de travail du réclamant au regard de son handicap et de son obligation de se conformer à la recommandation de la médecine du travail selon laquelle il doit occuper « *un poste allégé sans manutention lourde* ». Il montre également que pour autant, alors qu'elle en avait la possibilité, elle n'a pas tout mis en œuvre pour assurer son effectivité.
39. De plus, le Défenseur des droits rappelle que l'article L. 3122-26 du code du travail dispose expressément qu'« *au titre des mesures appropriées, les salariés handicapés bénéficient, à leur demande, d'aménagements d'horaires individualisés* ».
40. Aussi, la circonstance que la société mise en cause ait modifié les horaires de travail de Monsieur X de telle sorte qu'il n'a pas pu suivre les séances de rééducation nécessaires au traitement de sa pathologie et à la poursuite de son activité professionnelle, caractérise une nouvelle fois l'absence d'aménagement de son poste.
41. Le fait pour la société Y d'indiquer dans son second courrier de réponse que « *les nouveaux horaires laissent de nombreuses plages libres* », « *que Monsieur X ne justifiait pas de l'impossibilité de concilier ces horaires avec ses rendez-vous médicaux* »

et qu' « [il] n[a] pas répondu à [sa] suggestion de définir des aménagements avec son chef de secteur », est insuffisant pour justifier l'absence d'aménagement des horaires du réclamant.

42. Le courrier du 16 mai 2012 auquel il est ainsi fait référence indique en effet seulement au réclamant qu'il peut « consulter [son] chef de secteur pour d'éventuels aménagements si [il] rencontre des difficultés à court terme ». Or, l'employeur a une obligation positive de respecter l'aménagement des horaires requis par le travailleur handicapé qu'il emploie. Cet aménagement est celui qui est prescrit par l'article L. 5213-6 du code du travail et en l'absence duquel une discrimination est présumée.
43. Enfin, il ressort des éléments recueillis lors de l'instruction que le réclamant a informé Monsieur A par un courrier du 18 avril 2012, des faits de harcèlement moral discriminatoire de la part de Monsieur Z dont il s'estime victime.
44. Dans les courriers de réponse que la société Y a adressés aux services du Défenseur des droits, elle réfute le fait qu'elle aurait dû diligenter une enquête à la suite de ces allégations. Elle observe que « l'ensemble des accusations de Monsieur X a porté à l'encontre de son chef de secteur se sont avérées de l'ordre du ressenti » et que si « elles ne sont pas inaudibles pour autant, elles doivent être relativisées en l'absence de fait tangible ».
45. Mais, dès lors qu'elle avait connaissance du risque de harcèlement moral discriminatoire pesant sur le réclamant, la société aurait dû prendre des mesures, telles que diligenter une enquête ou entendre Monsieur Z, pour prévenir la réalisation de ce risque et ainsi satisfaire à l'obligation de sécurité de résultat pesant en matière de harcèlement moral sur tout employeur.
46. Or, force est de constater que tel n'a pas été le cas. Dès lors, l'absence d'aménagement du poste de travail de Monsieur X, conformément aux préconisations de la médecine du travail, caractérise un harcèlement moral discriminatoire à son encontre, engageant la responsabilité de la société Y.
47. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
  - Constate que Monsieur X a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire fondé sur son état de santé et son handicap, en application des articles L. 1132-1 et L. 5213-6 du code du travail et de l'article 1<sup>er</sup> 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 ;
  - Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes à l'audience du 7 mai 2014 et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.