



Décision du Défenseur des droits MLD-2013-239

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à la présentation d'observations en justice**Domaine(s) de compétence de l'Institution :** Lutte contre les discriminations**Thème :** Emploi privé – Harcèlement moral et reclassement d'un salarié inapte**Critère :** Activités syndicales - Handicap**Synthèse :**

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative à des faits de harcèlement moral fondés sur les activités syndicales et le handicap d'une salariée.

Recrutée en contrat à durée indéterminée au sein d'une institution départementale, la salariée est élue déléguée du personnel puis déléguée syndicale. Elle bénéficie par ailleurs du statut de travailleur handicapé (perception d'une pension d'invalidité et reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

Plusieurs éléments recueillis au cours de l'instruction du Défenseur des droits permettent de retenir l'existence d'un harcèlement moral fondé sur les mandats de la salariée tels que : refus de formations ; absence d'information et de convocation à des réunions de représentants du personnel et exclusion d'une réunion ; remise en cause de son mandat de déléguée syndicale puis convocation aux réunions alors qu'elle n'exerce plus de mandat ; refus du directeur de l'institution de lui répondre directement alors qu'une procédure de médiation est en cours pour des « *difficultés relationnelles* » avérées avec ses supérieures hiérarchiques ; référence à ses activités syndicales dans une évaluation annuelle ; convocation à un entretien préalable à une éventuelle sanction pour des faits uniquement en lien avec ses activités syndicales et courrier de rappel à l'ordre portant sur les mêmes faits.

D'autres éléments laissent apparaître que le harcèlement moral subi par la salariée s'est également traduit par des actes en lien avec son handicap : cumul de ses temps de travail et de formation incompatible avec son état de santé et refus d'aménager son poste de travail conformément aux préconisations du médecin du travail insuffisamment justifié.

Par ailleurs, suite au prononcé de l'inaptitude de la salariée, une procédure de reclassement a été mise en œuvre par son employeur. Des éléments recueillis, il ressort que l'employeur n'a pas réalisé des recherches de reclassement suffisamment sérieuses de nature à permettre à la salariée d'être maintenue dans son emploi conformément à l'article L. 5213-6 du code du travail relatif aux travailleurs handicapés.

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

Constate que la salariée a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire fondé sur ses activités syndicales et son handicap ;

Constate que son employeur a manqué à son obligation de reclassement telle que prévue par l'article L. 1126-2 du code du travail et à son obligation de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés prévue par l'article L. 5213-6 dudit code ;

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



Paris, le 27 novembre 2013

Décision du Défenseur des droits MLD-2013-239

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 Madame D relative à des faits de harcèlement moral qu'elle estime en lien avec ses activités syndicales et son handicap,

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

Le Défenseur des droits

Dominique Baudis

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 13 mars 2012, le Défenseur des droits a été saisi, par l'intermédiaire d'un délégué territorial, d'une réclamation de Madame D relative à des faits de harcèlement moral qu'elle estime discriminatoires car en lien avec ses activités syndicales et son handicap.
2. En l'espèce, le Défenseur des droits s'estimant en présence d'éléments de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral à caractère discriminatoire, a interrogé l'Association X par courrier du 22 juillet 2012.
3. Par courrier du 6 août 2012, Monsieur R y a répondu.
4. Le 10 décembre 2012, informé qu'une plainte pénale avait été déposée par Madame D et en application de l'article 23 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits a sollicité et obtenu l'autorisation de poursuivre l'instruction de ce dossier de la part du procureur de la République.
5. Par courrier du 17 octobre 2013, les services du Défenseur des droits ont adressé une note à Monsieur R pour lui faire part de leur analyse du dossier.
6. Par courrier du 6 novembre 2013, ce dernier y a répondu.
7. Madame D a sollicité du Défenseur des droits qu'il présente ses observations dans le cadre du contentieux qu'elle a engagé devant le Conseil de prud'hommes.

I. RAPPEL DES FAITS :

8. Depuis le 1^{er} juin 1989, Madame D est recrutée en CDI au sein de l'Association X, en qualité de « *Déléguée à la tutelle aux prestations sociales, majeurs protégés et tutelles d'Etat* ».
9. Depuis un avenant du 4 décembre 2001, Madame D travaille à temps partiel (17 heures 30 par semaine, réparti du lundi au mercredi matin).
10. Par ailleurs, elle perçoit une pension d'invalidité et est reconnue travailleur handicapé.
11. En juin 2009, Madame D est élue Délégué du personnel et, dans le cadre de la Délégation unique du personnel (DUP) mise en place par l'Association X (article L. 2326-1 du code du travail), elle intervient également au Comité d'entreprise (CE).
12. Dans le compte-rendu de son entretien individuel du 21 juillet 2009, elle fait état des difficultés rencontrées en raison de ses activités syndicales : « *D vient de passer une année difficile et ne souhaite pas en passer une deuxième / représentation DUP* ».
13. Par avis du 7 octobre 2009, le médecin du travail la déclare « *Apte temporaire – À revoir dans un mois* ».
14. Par courrier du 23 novembre 2009, elle dénonce auprès de Monsieur Patrick R, Directeur de l'Association X, les faits de harcèlement moral qu'elle estime subir à raison de ses activités syndicales de la part de sa hiérarchie, et plus particulièrement, de la part de Madame T, Chef du Pôle accompagnement. Elle invoque une surcharge de travail incompatible avec son mandat d'élue.
15. Par avis du 30 novembre 2009, le médecin du travail la déclare « *Inapte temporaire – Relève d'un arrêt maladie – A revoir à la reprise* ». Il ajoute : « *Préconisations pour la reprise : affecter de préférence à la gestion des dossiers mesures d'accompagnement judiciaire ; éviter autant que possible la gestion des dossiers Familles* ».

16. Suite à cet avis, Madame D sollicite un changement d'attributions qui lui est refusé.
17. Par courrier du 21 décembre 2009, Monsieur R lui répond : « *Outre le fait qu'une préconisation n'est pas une injonction, je n'entends pas ouvrir droit à votre demande dans la mesure où, comme je l'ai expliqué au médecin du travail dans un courrier que je lui ai adressé, rien ne prouve (en termes de stress, de charge administrative ou de longueur de déplacements) que vous y seriez gagnante* ». Il explique que suite à une réforme législative, une hausse d'activité est à prévoir dans le domaine des mesures d'accompagnement judiciaire (MAJ) qui ne permettrait pas de diminuer sa charge de travail. Madame D restera donc en charge des dossiers mesures d'aide à la gestion du budget familial avec une diminution de sa charge de travail et de son périmètre d'intervention qui sera désormais limité à la commune.
18. S'agissant des faits de harcèlement moral dénoncés, il indique : « *aucun élément précis en ma possession ne me permet de considérer que vous êtes victime de "harcèlement" ou "maltraitance" de votre hiérarchie, en particulier quant à la réalité des propos que vous prêtez à Mme T* ».
19. Par courrier du 30 décembre 2009, Madame D alerte l'Inspection du travail sur le refus de son employeur de suivre les préconisations du médecin du travail qu'elle perçoit « *comme un "règlement de compte" par rapport à mon rôle récent de DP* ». Elle précise qu'elle demande à s'occuper d'adultes handicapés (dossiers MAJ) et plus de dossiers familles « *car la problématique des enfants et le stress engendré n'est pas compatible avec ma pathologie* ».
20. Par courrier du 13 janvier 2010, elle conteste la décision auprès de Monsieur R en expliquant que sa demande a été élaborée en concertation avec le Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH), la mission handicap du Conseil général et le médecin du travail, qu'elle a conscience que cela conduirait à augmenter le nombre de ses dossiers mais que ce changement est indispensable à la préservation de sa santé.
21. Par courrier du 29 janvier 2010, Monsieur R confirme sa décision et indique « *la reconnaissance de travailleur handicapé ne me semble pas emporter, en elle-même, l'obligation de réduction du temps ou de la charge de travail* ». Il ajoute avoir rencontré avec Madame T le médecin du travail : « *nous avons pu lui exposer les raisons pour lesquelles nous ne pouvions que considérer comme sans fondement ses préconisations du 30 novembre* ».
22. Lors d'une visite de reprise après congé de maladie, le 1^{er} février 2010, le médecin du travail déclare Madame D « *Apte temporaire – A revoir dans 6 semaines* ».
23. Par courrier du 22 mars 2010, elle dénonce de nouveaux faits auprès du médecin du travail : changement de dates de congés, « *volonté de m'imposer (...) un cumul de temps de travail plus un temps de formation obligatoire, sans respect de mon temps partiel pour invalidité* ». Le 29 mars 2010, elle alerte également son employeur.
24. Par courrier du 7 avril 2010, Monsieur R lui indique que sa demande conduirait à ce qu'elle ne soit plus en capacité de suivre ses dossiers du 12 avril au 18 juin 2010, « *ce qui n'est pas acceptable* ». Il ajoute : « *la formation dans laquelle vous vous êtes engagée n'est pas juridiquement indispensable à l'exercice de votre activité professionnelle* » et l'informe de sa décision de suspendre sa participation au module Protection Juridique des Majeurs prévue au mois de mai 2010.
25. Par courrier du 10 avril 2010, Madame D dénonce auprès de l'Inspection du travail cette décision.
26. Par courrier du 16 avril 2010, l'inspecteur du travail indique à Monsieur R : « *Dans le courrier que vous adressez le 7 avril 2010 à Madame D, vous indiquez que l'employeur peut reporter la date limite (31 mai) de prise des congés payés. Il ne paraît donc pas y avoir d'obstacle insurmontable à ce que Madame D suive cette formation et solde ses congés payés par la suite.*

Je vous saurai gré de prendre les dispositions nécessaires pour que les engagements de formation pris soient tenus et de m'en tenir informé pour le 26 avril 2010 ».

27. Par courrier du 28 avril 2010, Monsieur R répond à l'inspecteur du travail qu'il ne fait que reporter la formation de Madame D.
28. Lors d'une visite de reprise après congé de maladie, le 29 avril 2010, le médecin du travail déclare Madame D « *Apte temporaire – A revoir dans 2 mois* ».
29. Par courrier du 16 août 2010, elle dénonce auprès de Monsieur R, en sa qualité de déléguée du personnel, les « *pressions psychologiques, les propos contradictoires, les interventions pas toujours opportunes, les refus des droits au congé, la mise à l'écart de certains salariés qui sont vécues comme une humiliation, sans oublier un licenciement dont on peut s'interroger sur sa justification* » au sein du Pôle accompagnement qui créent « *un climat délétère qui rejaillit sur l'ensemble des salariés et nuit à l'institution* ».
30. Par courrier du 24 août 2010, Monsieur R accuse réception de son courrier et lui indique avoir confié aux membres de la DUP une « *mission exploratoire* » afin d'obtenir un avis collégial et étayé. « *Ce n'est qu'au vu des résultats de cette mission (...) que je déciderai de la suite réelle à donner à votre lettre ouverte, dont je peux déjà vous dire – au vu des mails que j'ai reçus – qu'elle ne fait pas l'unanimité* ».
31. Par courrier électronique du 10 septembre 2010, Monsieur R l'interroge sur sa présence à l'antenne le matin même : « *S me dit que vous deviez passer pour faire un envoi de fonds. Cela ne prend normalement pas toute la matinée. Y a-t-il d'autres raisons à une présence de plus longue durée ?* ».
32. Le 16 septembre 2010, a lieu une réunion en présence des membres du Pôle accompagnement suite au courrier de Madame D. Le compte-rendu fait état de difficultés : « *surcharge de travail* », « *problème de management pour certains salariés* », « *positionnement du Directeur dans ce conflit : responsabilité de l'employeur au niveau de la santé des salariés* », « *positionnement de Mme T par rapport au comportement de Mme O* ». Le recours à un médiateur extérieur et à la médecine du travail est sollicité.
33. Le 1^{er} octobre 2010, Madame D est désignée Déléguée syndicale.
34. Le compte-rendu des réunions tenues dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) mentionne que le 20 octobre 2010, « *Mme D a déclarée être désormais la seule adhérente du syndicat de l'Association X. La désignation d'un délégué syndical ne pouvant être maintenue qu'en cas de situation où il existe une section syndicale (...) [qui] ne peut exister à moins de deux adhérents (...) la qualité de déléguée syndicale ne peut donc plus à ce jour être reconnue à Mme D. En conséquence, seul l'autre syndicat peut légitimement poursuivre cette négociation* ». Madame D conteste ces propos et son exclusion de la réunion.
35. Le 16 novembre 2010, a lieu son entretien individuel d'évaluation en présence de Madame T. Le compte-rendu fait référence à sa qualité de « *représentante du personnel* ». Dans les commentaires, Madame D indique : « *Depuis que je suis élue déléguée du personnel alors que je travaille à l'Association X depuis plus de 20 ans, je vis un cauchemar. Je vis de la discrimination au handicap, à mon statut de DP et maintenant de déléguée syndicale (formation – congés). Le but n'est pas de me permettre de travailler mais de m'accabler sans plus même tenir compte de mon travail à mi-temps pour invalidité (...) je suis inquiète pour ma santé et mon avenir* ».
36. Dans une attestation du 15 avril 2011, Madame M, représentante du syndicat au sein de l'Union départementale, indique que Monsieur R « *ne reconnaissait pas Madame D dans ses fonctions [de déléguée syndicale], aussi, le 8/11/10 l'Union locale lui signifiait par courrier qu'il ne pouvait remettre en cause la délégation comme déléguée syndicale de Mme D puisqu'il ne l'avait pas contestée dans les délais légaux* ». Elle explique avoir sollicité un rendez-vous « *pour tenter d'aplanir les problèmes* », qui a eu lieu le 25 novembre 2010 et au cours duquel il « *nous a dit*

qu'il n'avait strictement rien à reprocher à Madame D, au niveau professionnel mais qu'il contestait son mandat de déléguée syndicale et voulait un courrier de confirmation de la part de l'Union ».

37. Par courrier du 22 décembre 2010, Monsieur R informe Madame D de la nomination d'un médiateur tiers extérieur suite à la mission exploratoire confiée à la DUP : *« si des difficultés relationnelles existent au sein du Pôle Accompagnement, elles ne concernent pas l'ensemble des personnels du Pôle, mais bien quelques personnes (dont vous faites partie) et les deux Cadres concernées ».*
38. Par courrier du 5 janvier 2011, Madame D accepte cette médiation qui ne pourra finalement être mise en œuvre en raison de ses absences pour maladie en 2011.
39. Par courrier électronique du 13 janvier 2011, elle sollicite Monsieur R quant aux formations qu'elle devait suivre : *« je suis inquiète, je n'ai pas eu mes dates des formations CNC obligatoires pour l'année 2011 contrairement à mes collègues, pouvez-vous me tenir informée rapidement afin que je puisse m'organiser (...) ».*
40. Ce dernier lui répond, en copie à Madame T : *« si vous ne les avez pas eues, je suppose que c'est parce que votre hiérarchie n'est pas à ce jour en mesure de vous les communiquer. Pourquoi me poser la question à moi et non à elle ? ».* Puis, il lui indique dans un autre mail : *« que les choses soient bien claires : je ne prendrais désormais en compte vos mails que pour autant qu'ils auront respecté la voie hiérarchique ».*
41. Madame D s'exécute et lui explique : *« je me suis permise de m'adresser directement à vous, car sur certains sujets comme les formations, quand j'interroge Mme T ou sur les congés Mme O, c'est vous qui m'avez souvent répondu. Je trouvais aussi plus sage de m'adresser à vous car je pensais qu'il n'était pas opportun de solliciter en ce moment Madame T et ce dans un esprit d'apaisement ».*
42. Elle indique n'avoir jamais reçu de réponse quant à ses formations CNC 2011.
43. Le 25 janvier 2011, son médecin psychiatre certifie qu'elle souffre d'un état anxiodépressif et constate un *« état d'épuisement neuropsychologique ne lui permettant plus d'assurer son travail dans une ambiance professionnelle décrite comme délétère ».*
44. Le 9 juin 2011, elle n'est pas réélue membre de la DUP. Elle conserve toutefois son mandat de déléguée syndicale.
45. Le 8 août 2011, elle reçoit par courrier électronique de Monsieur R une convocation à une réunion d'installation de la nouvelle DUP fixée au 22 septembre 2011. La réunion se tient finalement le 13 septembre 2011 sans qu'elle en soit informée.
46. Par courrier du 24 novembre 2011, la secrétaire générale de l'Union syndicale départementale du syndicat alerte Monsieur R sur plusieurs dysfonctionnements : absences d'information et de convocation à des réunions importantes concernant la NAO et la DUP ; convocation à la réunion du 22 septembre qui a finalement eu lieu le 13 septembre 2011 sans en informer Madame D ; courriers et convocations envoyés, à des personnes sans rapport avec le syndicat. *« L'autre organisation syndicale ne rencontrant pas ce genre de souci, nous sommes en droit de nous poser quelques questions. Y aurait-il des traitements différents entre deux syndicats ? ».*
47. Par courrier électronique du 7 décembre 2011, Madame D demande à Monsieur R la date de la prochaine réunion NAO. Ce dernier lui répond le lendemain qu'elle est programmée le 14 décembre, ajoutant *« il me semblait d'ailleurs vous avoir déjà envoyé un mail en ce sens, mais peut-être ai-je oublié de le faire..... ».*
48. Par courrier électronique du 23 février 2012, Monsieur R fait part à Madame D de sa décision de dénoncer l'usage établi consistant à faire participer les délégués syndicaux aux réunions de la DUP. Cette décision est contestée par le syndicat qui considère qu'elle constitue une différence

de traitement avec l'autre syndicat : leur délégué syndical ayant récemment été démis de son mandat, seule Madame D est concernée.

49. Par lettre recommandée du 2 août 2012, Monsieur R convoque Madame D à un entretien préalable à une éventuelle sanction fixé au 9 août 2012, précisant : « *Vos récents comportements m'apparaissent à ce jour contraires à ce qu'ils devraient être, et en contradiction flagrante avec les dispositions du code du travail ou des préconisations internes que vous ne pouvez prétendre ignorer* ».
50. Par courrier du 27 août 2012, il lui explique les motifs de cette convocation : le fait que des documents exposant son « *point de vue de déléguée syndicale* » sur des décisions prises récemment par l'Association X ait été trouvés dans la salle de repos ; la diffusion de mails à l'ensemble du personnel en sa qualité de déléguée syndicale ainsi que la diffusion du compte-rendu de la dernière réunion du CE. Il lui reproche plus particulièrement d'avoir « *volontairement diffusé une information (...) concernant les chèques vacances dont bénéficie mon épouse qui n'est pas salariée de l'Association X* » et qu'il avait simplement évoqué en exemple lors de la réunion du CE. Il conclut en l'informant que « *si de tels manquements devaient se reproduire, je sanctionnerai immédiatement votre comportement* ».
51. Madame D souligne qu'elle ne s'est finalement vue notifier aucune sanction.
52. Lors d'une visite de reprise après congé de maladie, le 1^{er} juillet 2013, le médecin du travail la déclare inapte au poste de « *Déléguée aux prestations familiales* » mais « *apte à un autre poste* ».
53. Par courrier du 8 juillet 2013, elle est convoquée à la prochaine réunion du CE fixée au 12 juillet 2013, en tant que « *déléguée syndicale* », alors qu'elle n'a plus de mandat depuis les dernières élections du mois de juin.
54. Par courrier électronique du 11 juillet 2013, Madame A, Assistante des Ressources Humaines, lui indique d'ailleurs : « *n'étant plus depuis les dernières élections Déléguée Syndicale, votre participation à cette réunion n'est pas prévue* ».
55. Conformément à l'article R. 4624-31 du code du travail, le 19 juillet 2013, le médecin du travail confirme son inaptitude à l'issue d'une seconde visite et précise : « *l'état de santé actuel de la salariée et son vécu au travail ne sont pas compatibles actuellement avec une reprise au sein de cet établissement* ».
56. Par courrier du 22 juillet 2013, le médecin du travail indique à Monsieur R que le reclassement externe de Madame D pourrait être envisagé sur un temps partiel, de type administratif éventuellement.
57. Par courrier du 16 août 2013, Monsieur R soumet à Madame D deux propositions de reclassement. La première concerne un poste de « *Responsable de secteur au sein de l'Association d'aide aux familles* ». La seconde concerne un poste de « *Responsable de service au sein de l'Association X d'un autre département* ».
58. Par courrier du 26 août 2013, Madame D accuse réception des deux propositions. Concernant la première, elle souligne : « *j'ai noté qu'il s'agit d'un CDD d'un mois donc je considère qu'il ne s'agit pas d'une proposition de reclassement du fait de l'absence de pérennité du poste* ». Concernant la seconde, elle indique : « *ce poste n'est hélas pas dans mes compétences – d'ailleurs vos refus de me faire dispenser le CNC MJPM risque de me faire cruellement défaut – ici ou ailleurs, maintenant et plus tard, même postuler pour un simple poste de mandataire* ».
59. Par lettre recommandée du 28 août 2013, Madame D est convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement, « *compte tenu de l'impossibilité de procéder à votre reclassement* », fixé au 9 septembre 2013 et au cours duquel il lui a été indiqué que l'autorisation de procéder à son licenciement allait être demandée à l'Inspection du travail.

60. Par décision du 12 novembre 2013, l'inspecteur du travail a refusé l'autorisation de la licencier, « *considérant qu'il existe un faisceau d'indices laissant présumer un lien entre le mandat anciennement détenu par la salariée et le projet de licenciement* ». Il relève au nombre de ces indices : « *- les prises de position de la direction hostiles à l'action de Mme D, - la contestation devant les autres représentants du personnel de son statut de déléguée syndicale, - les menaces de dépôt de plainte et de sanctions disciplinaires, - la remise en cause de ses heures de délégation, - l'absence de réponse à des questions de délégués du personnel, - la diffusion au personnel de propos dénigrant l'utilisation des heures de délégation par la salariée, - le refus d'aménager son poste en application des préconisations du médecin du travail, - le refus de formation (...)* ». L'inspecteur conclut : « *Ces agissements ont eu pour effet une dégradation des conditions de travail de Mme D et l'altération de sa santé et ont participé, au moins pour partie, à son inaptitude (...) en conséquence (...), Mme D ne peut être licenciée pour avoir subi ces agissements répétés de harcèlement moral* ».
61. Madame D a saisi le Conseil de prud'hommes pour harcèlement moral et discrimination en raison de son handicap et de ses activités syndicales. L'audience devant le Bureau de jugement est fixée au 5 décembre 2013.
62. A ce jour, Madame D fait toujours partie des effectifs de l'Association X.

II. ANALYSE JURIDIQUE :

63. Selon le principe général de non-discrimination prévu par l'article L.1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de ses activités syndicales et de son handicap.
64. L'article L. 2141-5 dudit code, spécifique à la discrimination syndicale, prévoit qu'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 conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.
65. Tout acte ou mesure pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance du principe de non-discrimination est nul, conformément à l'article L. 1132-4 du code du travail.
66. L'article L. 1134-1 dudit code définit, quant à lui, le principe de l'aménagement de la charge de la preuve en vertu duquel « *le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination (...). 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* ».

➤ Sur les faits de harcèlement moral discriminatoire :

67. Aux termes des dispositions de l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 auquel renvoie l'article L. 1132-1 précité, la discrimination inclut désormais le harcèlement, défini comme « *tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa (notamment les activités syndicales et 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* ».
68. L'article L. 1152-1 du code du travail prévoit, quant à lui, qu' « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».
69. Le principe de l'aménagement de la charge de la preuve s'applique également en matière de harcèlement moral, en vertu de l'article L. 1154-1 du code du travail.
70. La Chambre sociale de la Cour de cassation a récemment réaffirmé que les faits de harcèlement moral doivent être appréciés de manière globale (Cass. soc., 13 février 2013, n°11-26603).

Sur les faits de harcèlement moral à raison des activités syndicales :

71. Plusieurs éléments permettent de considérer que Madame D a fait l'objet d'un harcèlement moral en lien avec ses activités syndicales : refus et suspension de formations qu'elle n'a finalement jamais effectuées ; absence d'information et de convocation à des réunions concernant la NAO et la DUP et exclusion d'une réunion NAO ; remise en cause de son mandat de déléguée syndicale confirmée par une attestation puis convocation aux réunions alors qu'elle n'exerçait plus de mandat ; refus de Monsieur R de lui répondre directement alors qu'une procédure de médiation est en cours pour des « *difficultés relationnelles* » avérées avec ses supérieures hiérarchiques ; référence à ses activités syndicales dans son évaluation de 2010 ; convocation à un entretien préalable à une éventuelle sanction pour des faits uniquement en lien avec ses activités syndicales et courrier de rappel à l'ordre portant sur les mêmes faits.
72. Dans son courrier du 6 août 2012, Monsieur R nie tout harcèlement moral discriminatoire et indique que la réclamante a « *vainement tenté* » de faire reconnaître son « *épuisement moral* » en maladie professionnelle auprès de la CPAM.
73. Sur ce point, il convient de relever que le refus de la CPAM est fondé, comme en attestent ses courriers des 7 mars et 6 juin 2011, sur le fait que la maladie déclarée par la réclamante ne figure pas au tableau des maladies professionnelles prévu par le code de la sécurité sociale et qu'en l'absence de stabilisation de son état de santé, l'instruction de son dossier au titre du système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles a été suspendue.
74. Plus particulièrement, Monsieur R s'explique sur l'« *éviction* » de Madame D, en sa qualité de déléguée syndicale, des réunions mensuelles avec les délégués du personnel. Il nie toute discrimination en indiquant « *si l'autre délégué syndical assistait aux réunions avec les délégués du personnel, c'est en sa qualité d'élu lors des élections pour la composition de la délégation unique du personnel* ».
75. Or, les comptes rendus des réunions des délégués du personnel des 20 octobre 2010 et 25 octobre 2011 mentionnent que Monsieur E était bien présent en qualité de délégué syndical de l'autre syndicat et non en tant que membre de la DUP.
76. Dans son courrier du 6 novembre 2013, Monsieur R explique que cette mention constitue « *une simple erreur matérielle* » concernant la réunion du 25 octobre 2011. Quant à la réunion du 20 octobre 2010, il précise que la participation de Monsieur E en qualité de délégué syndical relevait d'un usage qui a été dénoncé postérieurement, sans expliquer les raisons pour lesquelles Madame D a, quant à elle, été évincée de la réunion.
77. De même, s'agissant des absences d'information et de convocation de Madame D à des réunions DUP ou NAO, Monsieur R invoque une « *simple erreur* » ou encore une « *erreur regrettable* » qui ne sauraient constituer, selon lui, une quelconque forme de discrimination ou de harcèlement.
78. Par ailleurs, pour justifier ses décisions à l'égard de la réclamante, Monsieur R s'appuie sur des documents trouvés dans la salle de repos, la diffusion par la réclamante de mails à l'ensemble du personnel ainsi que la diffusion du compte-rendu de la dernière réunion du CE. Or, de tels éléments ne sauraient justifier la convocation à un entretien préalable à une éventuelle sanction et le courrier de rappel à l'ordre dont elle a fait l'objet, l'employeur ne pouvant prendre des mesures de discipline fondées sur l'appartenance et/ou l'activité syndicale d'un salarié sans méconnaître les articles L. 1132-1 et L. 2141-5 du code du travail.
79. De même, dans son courrier du 6 novembre 2013, Monsieur R tente de justifier la référence à la qualité de représentante du personnel de Madame D dans son évaluation de 2010 en indiquant qu'elle visait sa qualité d'« *élue* » et non de déléguée syndicale. Or, le critère de discrimination relatif aux activités syndicales vise aussi bien les représentants du personnel « *élus* » que les représentants du personnel « *désignés* » par un syndicat. Monsieur R ajoute que Madame D a elle-même fait référence à son statut de déléguée syndicale dans les commentaires de son évaluation en omettant de préciser qu'elle entendait par là dénoncer les faits de harcèlement moral qu'elle estimait subir.

80. S'agissant de l'absence de formations CNC (Certificat National de Compétence), Monsieur R explique, dans son courrier du 6 août 2012, qu'il était prévu que Madame D bénéficie de la formation CNC « Délégué aux Prestations Familiales (DPF) » avant le 31 décembre 2011. Pour les autres formations CNC « Mesures d'Accompagnement Judiciaire » (MAJ) et « Mesures de Protection », il indique qu'aucun traitement discriminatoire n'a été opéré à son encontre puisque d'autres salariés n'en ont pas bénéficié.
81. Dans son courrier du 6 novembre 2013, il communique un tableau récapitulant les différentes formations CNC dispensées aux salariés de l'Association X. Or, l'étude de ce tableau confirme que Madame D a été la seule à ne bénéficier d'aucune formation CNC, Monsieur R ne démontrant pas qu'elle ait effectivement suivi la formation « DPF ». Il convient de rappeler que le parcours de formation de la réclamante prévoyait 18 heures de formation pour le CNC « MAJ » et 24 heures pour le CNC « DPF ».
82. Enfin, s'agissant de l'annulation de la formation Protection Juridique des Majeurs à laquelle devait participer Madame D au mois de mai 2010, Monsieur R commence par indiquer que la formation se déroulait en discontinue et que certains jours étant des jeudis et vendredis, cela aurait conduit à modifier les jours de travail de la réclamante et l'aurait empêchée de suivre ses dossiers. Ce faisant, il reconnaît que le cumul temps de travail et temps de formation de la réclamante ne devrait pas conduire à la faire travailler cinq jours consécutifs, ce qui lui sera pourtant imposé à plusieurs reprises. Surtout, il se contredit par la suite en indiquant que la formation de Madame D a été annulée en raison de ses absences pour maladie « *jusqu'au 25 juin 2010* ». Il communique en annexe un tableau récapitulant les absences pour maladie de la réclamante qui révèle au contraire qu'elle était bien présente en mai 2010.

Sur les faits de harcèlement moral à raison du handicap :

83. D'autres éléments laissent apparaître que le harcèlement moral subi par Madame D s'est également traduit par des actes en lien avec son statut de travailleur handicapé dont elle bénéficie au titre de la pension d'invalidité qu'elle perçoit et de la qualité de travailleur handicapé qui lui a été reconnue par la MDPH (article L. 5212-13 du code du travail).
84. En effet, les éléments communiqués par la réclamante laissent apparaître un cumul de ses temps de travail et de formation difficilement compatible avec son état de santé et son handicap.
85. Il ressort plus particulièrement d'un courrier électronique de Madame T du 16 mars 2010 et d'un courrier de Madame D du 29 mars 2010, que la réclamante était en formation les 22 et 23 avril 2010 et qu'il lui a été demandé de travailler les mardi 20 et mercredi 21 au matin ainsi que les lundi, mardi et mercredi matin suivants ; de même, elle devait suivre une formation les 27 et 28 mai 2010 et il lui a été demandé de travailler les mardi 25 et mercredi 26 au matin et de poser des jours de congés les lundi, mardi et mercredi suivants.
86. En septembre 2010, une situation similaire s'est reproduite. Madame T lui a annoncé le 20 septembre 2010 qu'elle travaillerait le lendemain, qu'elle partirait à 17 heures avec son véhicule personnel à ORLÉANS où elle était attendue vers 19h30 et qu'elle suivrait une formation les trois jours suivants.
87. Plus largement, les propos de Monsieur R consistant à dire que les préconisations du médecin du travail ne constituent pas une injonction et que « *la reconnaissance de travailleur handicapé ne me semble pas emporter, en elle-même, l'obligation de réduction du temps et de la charge de travail* » méritent un rappel du cadre juridique applicable.
88. En effet, en application de l'article 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 résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit s'assurer de l'effectivité des préconisations émises par la médecine du travail (Cass. soc., 19 décembre 2007, n°06-43918).

89. De même, en vertu de l'article L. 5213-6 du code du travail, l'employeur doit, afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, prendre les mesures appropriées pour permettre à ces derniers « *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* ». Au titre des mesures appropriées figurent l'aménagement raisonnable du poste de travail du travailleur handicapé. « *Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en place ne soient pas disproportionnées* » et le refus de l'employeur de prendre de telles mesures peut être constitutif d'une discrimination.
90. L'employeur ne saurait ainsi remettre en cause ou interpréter les préconisations du médecin du travail comme il semble le faire dans son courrier au Défenseur des droits du 6 novembre 2013 : « *Votre référence à l'avis d'inaptitude prononcé par le médecin du travail "compte tenu de l'état de santé et de son vécu au travail..." aurait mérité qu'il soit clairement précisé que, par cette formulation, le médecin du travail n'a pas souhaité indiquer une quelconque responsabilité de la seule ASSOCIATION X de l'Allier dans cet état de fait. Son vécu au travail peut tout autant s'analyser comme "la façon dont elle perçoit ses conditions de travail", ce qui reste une nouvelle fois très subjectif et ne caractérise en rien une discrimination* ». En visant l'avis d'inaptitude, le Défenseur des droits ne fait que reprendre le constat objectif établi par le médecin du travail. Si Monsieur R considère que cet avis n'était pas suffisamment clair, il lui appartenait de formuler un recours auprès du médecin et/ou de l'inspection du travail, conformément à l'article L. 4624-1 du code du travail.
91. S'agissant plus précisément de l'aménagement du poste de travail de la réclamante, Monsieur R se contente d'indiquer, dans son courrier du 6 août 2012, que la demande de changement d'attributions de la réclamante suite aux préconisations du médecin du travail « *équivalait à autoriser un ouvrier à transporter des sacs de 100 Kg rouges en lui refusant de transporter des sacs de 100 Kg jaunes ou bleus* ».
92. De plus, la réponse de l'employeur formulée à la réclamante consistant à dire que la nature des tâches est strictement identique entre les deux fonctions qu'elle sollicite et que seules les conditions d'exercice en termes de nombre de dossiers et d'étendue de secteur expliquent le refus qui lui a été opposé semble insuffisante.
93. Dès lors, l'employeur n'apporte pas suffisamment d'éléments permettant de justifier le refus d'aménagement de poste de la réclamante faisant suite aux préconisations du médecin du travail.
94. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que Madame D a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire en lien avec ses activités syndicales et son handicap ayant entraîné la dégradation de ses conditions de travail, l'altération de son état de santé et la compromission de son avenir professionnel, Madame D ayant finalement été déclarée inapte à son poste par le médecin du travail.

➤ **Sur la procédure de reclassement suite au prononcé de l'inaptitude de Madame D :**

95. L'article L. 1226-2 du code du travail prévoit que « *Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail* ».

96. L'article L. 1333-3 du même code dispose : « *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* ».
97. Lorsque l'employeur manque à son obligation de reclassement, il manque par là même à son obligation de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés prévue par l'article L. 5213-6 du code du travail.
98. En l'espèce, Madame D a été déclarée définitivement inapte à son poste au sein de l'établissement de l'Association X. Deux propositions de reclassement lui ont été faites.
99. Des éléments recueillis, il ressort que ces propositions n'apparaissent pas sérieuses en ce que la première concerne un poste en CDD d'une durée d'un mois et la seconde un poste dans le domaine de la protection judiciaire des majeurs pour lequel la réclamante n'a pu bénéficier du CNC correspondant, mentionné au titre des compétences souhaitées dans l'offre de poste. Au surplus, ces offres concernent des postes de responsable de services avec une « *aptitude à l'encadrement* » voire « *une première expérience significative d'encadrement* » au titre des compétences requises, alors que la réclamante n'a jamais exercé de telles fonctions. Les postes apparaissent ainsi surqualifiés par rapport au profil de la réclamante.
100. Dans son courrier du 6 novembre 2013, Monsieur R indique que les 99 ASSOCIATIONS X de FRANCE et 50 associations du champ médico-social de proximité ont été contactées dans le cadre de la procédure de reclassement. Il communique en annexe un tableau récapitulant ces demandes qui laisse apparaître que certaines ASSOCIATION X n'ont pas été contactées. Au surplus, les réponses obtenues par l'employeur dans le cadre de cette recherche n'ont pas été communiquées au Défenseur des droits.
101. Dès lors, des éléments recueillis, il ressort que l'employeur n'a pas réalisé des recherches de reclassement suffisamment sérieuses de nature à permettre à Madame D d'être maintenue dans son emploi conformément à l'article L. 5213-6 du code du travail.
102. Les refus de Madame D d'accepter lesdites propositions apparaissent ainsi objectifs.

103. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
- Constate que Madame D a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire fondé sur ses activités syndicales et son handicap ayant entraîné la dégradation de son état de santé et ayant compromis son avenir professionnel ;
 - Constate que l'Association X a manqué à son obligation de reclassement telle que prévue par l'article L. 1126-2 du code du travail et à son obligation de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés prévue par l'article L. 5213-6 dudit code ;
 - Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.