

Paris, le 5 mai 2015

---

**Décision du Défenseur des droits n° MLD/2015-121**

---

**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 d'un licenciement discriminatoire en raison de son état de santé par la société Y ;

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

Jacques TOUBON

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

1. Le 4 janvier 2014, le Défenseur des droits a été saisi, par l'intermédiaire d'une déléguée territoriale, d'une réclamation de Monsieur X relative à son licenciement qu'il estime discriminatoire car en lien avec son état de santé.

**RAPPEL DES FAITS :**

2. Le 29 novembre 1999, Monsieur X est embauché sous contrat à durée indéterminée en qualité d'agent de production par la société A, devenue la société Y. Il a été ensuite promu opérateur puis adjoint au chef d'équipe, avant d'être nommé chef d'équipe en 2005.
3. Le 5 septembre 2013, Monsieur X aurait informé Monsieur B, directeur de production, qu'il effectue des examens médicaux dès lors qu'il présente les symptômes d'une maladie neurologique. Monsieur X précise que son adjoint, Monsieur C, est présent. La société Y produit une attestation de ce dernier dans laquelle il témoigne du fait que Monsieur X a demandé une absence pour aller consulter un médecin.
4. Le 11 septembre 2013, Monsieur B demande à Monsieur X de participer à une réunion après sa journée de travail qu'il a commencée à 4h32. Ce dernier indique qu'il a quitté la réunion malgré l'opposition de Monsieur B en raison de son importante fatigue et montre qu'il en a informé les délégués du personnel afin de s'assurer de ne pas avoir commis de faute professionnelle.
5. Le 12 septembre 2013, Monsieur X est placé en arrêt maladie.
6. Le 18 septembre 2013, il adresse un courriel à Madame D, responsable des ressources humaines, pour préciser « *la teneur* » de cet arrêt. Il écrit qu'il souffre de douleurs lombaires et qu'au vu des « *résultats d'IRM, qui ne sont pas bons* », il va « *ce vendredi à Lyon voir un neurochirurgien* » et il précise : « *je ne manquerai pas de vous tenir au courant* ». Ce courriel est adressé au comité d'entreprise afin qu'il soit redirigé vers l'adresse professionnelle de Madame D, ce qui est fait le jour même.
7. Monsieur X montre ensuite qu'il a appelé le vendredi 20 septembre 2013 Madame D et indique que c'était pour l'informer de la probable prolongation de son arrêt maladie afin qu'elle organise son remplacement pour le lundi suivant à 4h30.
8. Par courrier du 3 octobre 2013, il est convoqué à un entretien préalable à son licenciement.
9. Le 31 octobre 2013, Monsieur X est licencié pour faute et dispensé d'effectuer son préavis. La lettre de licenciement lui fait grief de cinq séries de motifs, à savoir « [une] *mauvaise gestion de l'équipe placée sous [sa] responsabilité* », « [un] *défaut de communication envers [son] responsable* », « [des] *manques de respect des consignes* », « [une] *remise en cause du travail des autres* » et une « *contestation de l'organisation* ».
10. Le 25 novembre 2013, Monsieur X se voit confirmer qu'il est atteint d'une maladie neurologique dégénérative (maladie de Charcot).

11. Le 2 décembre 2013, les délégués du personnel exercent leur droit d'alerte pour interroger Monsieur E, directeur d'usine, sur le licenciement de Monsieur X qu'ils estiment discriminatoire. Dans leurs conclusions, ils indiquent qu'ils ont pu enquêter que sur le grief de « *manques de respect des consignes* », « *les autres points [étant] écartés par le directeur car pour lui ils ne sont pas quantifiables et soumis à interprétations, c'est-à-dire qu'il y a seulement une divergence de point de vue* ».
12. Monsieur X a donc saisi le Conseil de prud'hommes de Z en référé pour obtenir la communication des pièces justifiant son licenciement. Par ordonnance du 11 avril 2014, il est débouté au motif que le juge ne peut statuer sur le provisoire sans examiner le fond de l'affaire.
13. Monsieur X a interjeté appel de cette décision. La Cour d'appel de W a cependant confirmé, le 26 septembre 2014, l'ordonnance du premier juge au motif que les délégués du personnel ont critiqué les motifs de son licenciement sans expliquer les raisons pour lesquelles ils l'estiment discriminatoire et qu'ils n'ont pas visé une liste exhaustive de pièces dont ils exigeaient la production.

#### **ENQUETE :**

14. Par courrier du 25 avril 2014, le Défenseur des droits a demandé un certain nombre de pièces et d'explications à la société Y qui n'a pas donné de suite à cette demande.
15. De fait, par un courrier du 5 juin 2014, la société Y a informé les services du Défenseur des droits qu'elle n'entend pas transmettre les éléments demandés en raison de l'échec du référé prud'homal initié par Monsieur X et de leur caractère secret. C'est donc après un courrier de relance en date du 23 juin 2014, dans lequel il lui était rappelé que le Défenseur des droits est une autorité constitutionnelle indépendante qui peut demander des explications à toutes les personnes mises en cause devant lui, et après un courrier de mise en demeure en date du 1<sup>er</sup> décembre 2014, que la société Y a produit une partie des pièces utiles à l'instruction le 15 décembre 2014. Elle faisait alors valoir « *qu'il est difficilement acceptable pour la société Y que le Défenseur des droits ne prenne pas position pour lui confirmer et garantir que les pièces en question ne seront pas communiquées à Monsieur X* ».
16. Pour assurer la société Y du secret de son instruction, le Défenseur des droits lui a rappelé pour la quatrième fois, par un courrier en date du 12 février 2015, que « *la Commission d'accès aux documents administratifs a rappelé le secret qui [l']entoure dans un avis en date du 16 octobre 2014* » et qu'elle « *insiste sur le fait que les documents communiqués par les parties dans le cadre de l'instruction sont couverts par le secret professionnel et qu'ils ne peuvent à ce titre être transmis à aucune d'elles, réclamant ou mis en cause* ».
17. Au vu des éléments finalement recueillis au cours de son enquête, le Défenseur des droits a adressé le 10 mars 2015 à la société Y une note récapitulant son analyse du dossier et lui a offert de formuler des observations complémentaires. Cette note a en effet pour objet d'inviter le mis en cause à apporter de nouvelles justifications et, dans le souci du respect du principe du contradictoire, de lui permettre de contester l'analyse du Défenseur des droits avant qu'il ne statue.
18. En réponse, la société Y conteste son analyse dans un courrier en date du 15 avril 2015. Elle estime que Monsieur X ne rapporte ni la preuve de la dégradation de son état de santé au moment des faits, ni la connaissance qu'en avait la direction avant de le licencier et elle soutient que son licenciement est justifié. Enfin, la société Y a adressé au Défenseur des droits de nouvelles pièces par un courrier en date du 28 avril 2015, dûment prises en compte, bien qu'elles aient été communiquées hors du délai de réponse qui lui était imparti.

## CADRE JURIDIQUE :

19. 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.
20. L'article L. 1134-1 dudit code relatif à l'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination dispose que « *lorsque le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la discrimination alléguée* ».
21. Il est constant que pour « *laisser supposer l'existence d'une discrimination* », les « *éléments de faits* » devant être présentés par le salarié doivent être précis et concordants (Cass. soc., 3 avr. 2002, pourvoi n° 00-42.583 ; Cass. soc., 20 mai 2008, pourvoi n° 06-45.556).
22. Lorsque ces éléments de faits, qui doivent être appréciés dans leur globalité, constituent un faisceau d'indices laissant supposer l'existence d'une discrimination, l'employeur doit renverser cette présomption en démontrant que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à la discrimination alléguée (Cass. soc., 29 juin 2011, Bull. civ. V, n° 166).
23. Enfin, l'article L. 1134-2 du code du travail prévoit que tous les actes pris en violation du principe de non-discrimination sont nuls.

## ANALYSE JURIDIQUE :

- **Sur les éléments de faits laissant présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'état de santé :**

24. Interrogée par le Défenseur des droits sur les motifs du licenciement de Monsieur X, la société Y fait valoir que « *la discrimination invoquée pour état de santé nécessite qu'il soit établi que la société ait été à même de connaître l'état de santé avant l'engagement de la procédure de licenciement* ». Elle ajoute que « *l'intéressé précise lui-même qu'il a connu le diagnostic de sa maladie entre la notification de son licenciement et la fin de son préavis* ».
25. Le Défenseur des droits relève toutefois que Monsieur X a été dispensé de préavis et rappelle que la discrimination est constituée par le seul fait qu'un employeur prenne la décision de licencier un salarié en considération de son état de santé, peu important que la dégradation de celui-ci soit présente ou à venir (CA Versailles, 10 octobre 2012, RG n° 09/00241).
26. Monsieur X produit le courriel qu'il a adressé le 18 septembre 2013 à Madame D pour expliquer « *la teneur* » de son arrêt maladie et dans lequel il écrit : « *j'ai des problèmes de dos depuis bien longtemps et ces derniers mois ceux-ci s'aggravent. Cette fois cela risquerait d'entraîner des absences (examens à passer entre autres), j'en ai parlé à B et lui ai présenté mes résultats d'IRM, qui ne sont pas bons [...]. J'ai trois hernies cervicales et des problèmes le long de la colonne vertébrale qui me provoquent de fortes douleurs en position assise et couchée [...]. J'ai rendez-vous jeudi à la maison médicale et ce vendredi je vais à Lyon voir un neurochirurgien ; je ne manquerai pas de vous tenir au courant* ». Il montre ensuite qu'il l'a appelée le jour de cette consultation, le 20 septembre 2013.

27. Dans son courrier en date du 10 mars 2015, la société Y fait valoir que ce courriel ne démontre pas sa connaissance de la dégradation de l'état de santé de Monsieur X avant son licenciement dès lors que Madame D « *ne peut être considérée comme faisant partie de [sa] direction puisqu'elle n'a aucune délégation de pouvoir, notamment pour engager des procédures disciplinaires* ». Il est précisé qu'elle « *gère le service des relations humaines et à ce titre, gère les absences, l'établissement des paies et la gestion ordinaire des cadres RH dans ce type d'entreprise* ».
28. Le Défenseur des droits relève néanmoins que Madame D a le titre de « *responsable des ressources humaines de la société Y* », comme l'indique sa signature électronique. Or, il est de jurisprudence constante que le responsable des ressources humaines chargé de la gestion du personnel est considéré de ce fait comme un déléataire du pouvoir de licencier (Cass. ch. Mixte, 19 nov. 2010, pourvoi n° 10-10.095 et Cass. soc., 13 déc. 2011, pourvoi n° 10-27.175). Il ne peut donc être dénié à Madame D la qualité de représentant de la personne morale employeur qu'est la société Y.
29. De plus, Monsieur X produit l'échange de courriels qu'il a eu le 23 octobre 2013 avec Monsieur F, directeur général de la société Y, et dans lequel il écrit : « *j'ai à ce jour des soucis de santé c'est assez délicat à expliquer par écrit, j'en ai déjà parlé avec Betty [D] [...] ce qui me préoccupe en plus de tout ça, c'est que j'ai reçu lors de mon arrêt une convocation pour un entretien préalable pouvant aller jusqu'au licenciement* ». Monsieur X lui fait part de son « *étonnement* » face à cette situation dès lors qu'il a, par son bon comportement pendant 15 ans, prouvé son attachement à l'entreprise. Monsieur F lui répond en se prévalant de changements d'environnement économique et de management. Il écrit : « *je ne suis pas suffisamment au courant de la situation que vous décrivez pour avoir un avis pertinent* ».
30. Pour contester encore sa connaissance de la dégradation de l'état de santé de Monsieur X avant son licenciement, la société Y, fait valoir que « *Monsieur F n'intervient absolument pas dans la gestion de la société Y et en tout cas, ne peut pas être considéré comme faisant partie de la direction* ». Elle « *rappelle que Monsieur F ne fait absolument plus partie des effectifs depuis plusieurs années déjà, que son directeur s'appelle Monsieur E et que Monsieur F occupe dorénavant des fonctions au sein du Groupe Y, qui est un groupe européen, dont la société Y n'est qu'une filiale* ».
31. Le Défenseur des droits relève néanmoins que le statut de Monsieur F en qualité de directeur général de la société Y est confirmé par le Bulletin officiel des annonces civiles et commerciales (BODACC) en date du 5 juin 2014. Dans l'annonce n° 1111 que la société Y a fait paraître, il est indiqué que Monsieur E, jusqu'alors directeur d'usine, devient directeur général aux côtés de Monsieur F. Au vu de ces informations légales, Monsieur F était donc, jusqu'au 5 juin 2014 et au moment de l'échange de courriels avec Monsieur X, le représentant légal de la société Y<sup>1</sup>.
32. Force est donc de constater que la société Y était informée par l'intermédiaire de deux de ses représentants de la dégradation de l'état de santé de Monsieur X lorsqu'elle a engagé la procédure de licenciement à son encontre. Et ce, en plus de l'information informelle sur la consultation d'un médecin qui lui avait été communiquée par l'intermédiaire de Monsieur B, le 5 septembre 2013 (voir paragraphe 3 de la présente décision).
33. En outre, Monsieur X produit d'autres éléments de faits précis concordants faisant présumer que son licenciement est motivé par son état de santé.

---

<sup>1</sup> La société Y produit une page de son registre unique du personnel pour indiquer que Monsieur F a quitté ses effectifs au 31 mars 2011. Le Défenseur des droits relève toutefois que c'est en qualité de « directeur d'usine ». Il s'agit de l'échelon hiérarchique inférieur à celui de directeur général. Monsieur E lui a succédé à cette fonction de directeur d'usine jusqu'au 5 juin 2014, comme en atteste sa signature électronique.

34. Il présente d'abord son dernier entretien annuel d'évaluation lequel relève qu'il doit améliorer son « *retour d'information des problèmes de gestion de l'équipe* » et sa « *gestion de l'équipe* », mais aussi qu'il est « *un élément rigoureux et impliqué* ». Monsieur X indique qu'il n'a en effet jamais fait l'objet d'une sanction disciplinaire, ni d'une quelconque remarque sur son comportement.
35. Monsieur X présente ensuite une attestation de Monsieur G, artisan carreleur, qui témoigne du fait qu'il a assisté à une rencontre fortuite entre Monsieur X et Madame D en dehors de l'entreprise, le samedi 26 octobre 2013, et du fait qu'elle lui a dit que son licenciement est inévitable dès lors « *le passé l'avait démontré et que quand le directeur veut se passer de quelqu'un, ce n'était pas compliqué* » et qu'il fallait donc « *qu'il négocie au mieux sa sortie* ». La société Y indique que cette attestation est mensongère car contestée par Madame D, bien qu'elle s'abstienne de produire le témoignage de cette dernière.
36. Il ressort donc de l'ensemble de ces éléments ainsi que de leur chronologie, que Monsieur X montre que la société Y avait connaissance de la possible dégradation de son état de santé avant d'engager une procédure de licenciement à son encontre. Leur concordance fait présumer le caractère discriminatoire de son licenciement. Il revient donc à la société Y de démontrer qu'il repose sur des éléments objectifs.

• **Sur la présomption consécutive d'un licenciement discriminatoire :**

37. Interrogée par les services du Défenseur des droits sur les motifs du licenciement de Monsieur X, la société Y répond qu'elle a constaté « *au cours des années 2012, 2013, une baisse très sensible de la qualité de son travail, s'apparentant manifestement à un manque total de motivation, l'intéressé s'avérant totalement incapable de diriger correctement son équipe* ». Elle poursuit : « *l'employeur a eu l'occasion à de maintes reprises de lui en faire le reproche, Monsieur X pour sa part acceptant assez difficilement les critiques qui lui étaient faites, ne modifiant rien de son comportement et voire même l'aggravant* ».
38. Aussi, la société Y explique que « *le point d'orgue de cette attitude est intervenue en date du 11 septembre 2013 où Monsieur X lors d'une réunion où il lui était une nouvelle fois notifié les reproches de l'employeur, fera éclater sa colère, invectivera celui-ci et partira de la réunion en claquant la porte* ». Elle indique que c'est la raison pour laquelle elle a décidé de le licencier.
39. Enfin, la société Y indique que Monsieur X a été licencié pour insuffisance professionnelle et qu'il ne s'agit « *absolument pas* » d'un licenciement disciplinaire.
40. Le Défenseur des droits relève toutefois que ces arguments sont en contradiction avec les éléments recueillis dans le cadre de son instruction.
41. En effet, il convient en premier lieu de relever que la société Y a notifié à Monsieur X un « *licenciement pour faute réelle et sérieuse* ». Il s'agit donc bien d'un licenciement disciplinaire. L'employeur est lié par la qualification qu'il donne aux faits dans la lettre de licenciement. Elle s'impose à lui en vertu de l'article L. 1132-6 du Code du travail et de la jurisprudence constante selon laquelle « *la lettre de licenciement fixe les limites du litige* » (Cass. soc. 9 mars 1993, Bull. civ. V, n° 83).
42. Ensuite, il convient de relever en deuxième lieu que les témoignages des deux autres chefs d'équipe présents à la réunion du 11 septembre 2013 contredisent l'affirmation de la société Y. Monsieur J, atteste que « *Monsieur X a abordé le sujet des augmentations individuelles avec B pour savoir comment elles étaient décidées (critères). B a souhaité en parler en privé avec lui car ce n'était pas le sujet de la réunion. Monsieur X s'est levé pour quitter la réunion. Monsieur B lui a demandé de rester car cette dernière n'était pas finie. Monsieur X lui a répondu qu'il était présent dans l'entreprise depuis 5h du matin* ».

43. Monsieur K, l'autre chef d'équipe, le confirme en attestant que « *la suite de notre réunion se déroulait bien jusqu'à ce que Monsieur X demande à Monsieur B comment était donné les augmentations individuelles [...]. Cyrille a sommé Gérald de cesser de parler du sujet. Monsieur X s'est levé de sa chaise en souhaitant quitter la salle de la réunion. Monsieur B s'est opposé à ce départ mais Gérald a quitté la salle sans un mot* ». Dans une autre attestation, Monsieur K confirme : « *en date du 11 septembre 2013 lors du déroulement de la réunion des chefs d'équipe, je n'ai jamais entendu des propos verbaux d'insultes ou des gestes déplacés de la part Monsieur X envers les gens présents. Monsieur B, Monsieur J et moi-même* ».
44. Force est donc de constater que le fait selon lequel Monsieur X a fait « *éclater sa colère* » en « *invectivant* » son employeur que la société Y présente comme un « *point d'orgue d'une attitude générale depuis plusieurs mois* » et comme le fait générateur de son licenciement, sont contredits par les deux seuls témoins présents.
45. Il convient en outre de relever, en troisième lieu, que dans un courriel en date du 11 octobre 2011 intitulé « *discipline et motivation des équipes* », Monsieur E écrit que « *l'éventail des sanctions est très large et qu'il n'est pas ici question de licencier un salarié du jour au lendemain ; suivant gravité (et récidive) : 1) avertissement oral ; 2) convocation à un entretien puis avertissement écrit ; 3) convocation à entretien puis mise à pied (de 1 jour à 1 semaine suivant la gravité) ; 4) Convocation à entretien puis licenciement* ». Cette échelle des sanctions s'ajoute et précise celle indiquée dans l'article 10 du règlement intérieur de la société Y.
46. Or, en ne produisant pas le dossier disciplinaire de Monsieur X demandé dans le cadre de l'instruction et en admettant « *qu'il n'a pas d'antécédent disciplinaire* », la société Y ne démontre pas qu'elle a respecté cette échelle de sanctions en lui notifiant un avertissement avant d'envisager son licenciement et ce, bien qu'elle affirme avoir constaté « *au cours des années 2012, 2013 une baisse très sensible de la qualité de son travail, s'apparentant manifestement à un manque total de motivation* » et « *avoir eu l'occasion à maintes reprises de lui faire des reproches* ».
47. Tout au plus, la société Y se prévaut de remarques qu'elle aurait adressées à Monsieur X, en se fondant sur « *une lettre qu'a fait parvenir Monsieur X en date du 29 mars 2011 à la Société au travers de laquelle il reprochait déjà à celle-ci les griefs qui lui étaient notifiés à l'époque relativement à la gestion de son personnel et à la répartition de son travail au sein de l'équipe* ». Mais la société Y s'abstient de présenter tout élément permettant d'établir précisément ces griefs.
48. Enfin, il ressort de l'instruction que la société Y échoue à démontrer les faits fautifs qu'elle lui impute.
49. En effet, s'agissant du premier grief de « *mauvaise gestion de [son] équipe* » et plus particulièrement de la mauvaise répartition des tâches entre les intérimaires et les opérateurs, la société Y indique qu'elle n'a « *pas d'élément* » sur la répartition de leur charge de travail et qu'elle « *ne peut par essence produire le fichier de classement des opérateurs demandé parce qu'il n'existe pas*<sup>2</sup> ». Pourtant, elle produit dans le même temps un courriel de Monsieur M en date du 27 mars 2012, dans lequel il reproche à Monsieur X d'avoir oublié de renseigner le « *fichier de placement opérateur* ».
50. Force est donc de constater que la société Y a fait obstacle à l'instruction du Défenseur des droits en ne produisant pas le fichier de placement des opérateurs qui lui a été demandé et qu'elle a entendu ainsi se soustraire à son enquête administrative pour entretenir une opacité sur le grief de « *mauvaise gestion de l'équipe* » sur lequel elle fonde le licenciement de Monsieur X. De son côté,

---

<sup>2</sup> Dans son courrier de réponse en date du 10 avril 2015, la société Y écrit le « *fichier de classement des opérateurs* ». Mais le Défenseur des droits a bien sollicité le « *fichier de placement des opérateurs* ». Voir le paragraphe 36 de la note récapitulative qui lui a été adressée le 10 mars 2015. Ce fichier de placement a également été demandé en vain par les délégués du personnel dans le cadre de leur droit d'alerte en date du 2 décembre 2013.

ce dernier présente les attestations de six intérimaires qui témoignent avoir eu toujours « *une charge identique à tous les opérateurs* » et qu'« *aucune distinction n'était faite* ».

51. S'agissant du deuxième grief de « *défaut de communication envers [son] responsable* », il est reproché à Monsieur X de ne pas l'informer de problèmes avec des intérimaires et des accidents de travail. Celui de Madame N est cité en exemple. Monsieur X produit cependant la procédure applicable en cas d'accident de travail et une feuille de renseignements prévue à cet effet, montrant qu'il a respecté la procédure pour l'accident de cette salariée dont le nom de jeune fille est « P ». Pour justifier néanmoins le grief de « *défaut de communication* » qu'elle impute à Monsieur X, la société Y rétorque qu'il s'agit d'une « *confusion entre la procédure de sécurité applicable en matière d'accident du travail (mise en œuvre des secours) et l'obligation juridique de signaler ce fait à son supérieur hiérarchique où elle a des conséquences juridiques sur le traitement des arrêts maladies [comprendre : accident du travail]* ». Toutefois elle ne justifie pas avoir déclaré l'accident du travail de Madame N lorsque cette dernière l'en a informé le lendemain. Enfin, la société Y a indiqué aux services du Défenseur des droits qu'il n'existe « aucune » procédure interne en vigueur en cas d'accident du travail.
52. S'agissant du troisième grief de « *manques de respect des consignes* », il est indiqué que « *son responsable a jugé nécessaire de rappeler lors de la réunion des chefs d'équipe l'importance et l'obligation de faire des mails pour chaque démarrage* » le 7 mars 2013 ; que le 17 avril 2013, ce dernier a « *relancé* » Monsieur X sur cette consigne ; que le 5 juin 2013, il l'a relancé une deuxième fois et « *a rappelé que si cela n'était pas fait correctement et qu'il le constate, une sanction pourrait être envisagée* » ; que le 11 septembre 2013, son responsable a indiqué que « *des écarts importants ont été identifiés sur cette consigne, le directeur de production finira son analyse et traitera le sujet avec les personnes concernées* ».
53. Il ressort cependant des comptes rendus des réunions des chefs d'équipes et des 89 courriels de démarrage recueillis dans le cadre de l'instruction, que la consigne d'envoyer de tels courriels a été envisagée lors de la réunion du 7 mars 2013, sans pour autant être formalisée, et que les trois chefs d'équipe ont envoyé des courriels de démarrage que lorsqu'ils rencontraient un problème. Ils les présentaient alors sous différentes formes. En effet, le 14 juin 2013, Monsieur K envoie un tableau « *validation dem.xlsx* » « *pour éviter les blablas* », Monsieur J a élaboré son propre tableau « *montage moule démarrage production.xlsx* » qu'à compter du 5 juillet 2013, et Monsieur X, n'a pour sa part pas réalisé de tableau et a continué de rédiger les problèmes de démarrage qu'il a pu rencontrer.
54. Le 27 août 2013, Monsieur J écrit à Monsieur B : « *je joins les deux fichiers créés par les chefs d'équipe pour savoir lequel vous convient le mieux* ». Il leur est répondu que le tableau de Monsieur K est retenu, comme le confirme le compte rendu de la réunion des chefs d'équipe en date du 11 septembre 2013 : « *pour simplifier et uniformiser le format de l'information nous utiliserons le fichier de K* ». Le 18 septembre 2013, alors que Monsieur X est en arrêt maladie, des modifications de ce tableau sont encore proposées.
55. La société Y ne saurait justifier le licenciement de Monsieur X par le fait qu'il n'a pas respecté une consigne qui n'était pas formalisée.
56. Enfin, s'agissant des quatrième et cinquième motifs de licenciement tenant respectivement à « *[une] remise en cause du travail des autres* » et à une « *contestation de l'organisation* ». La société Y se fonde sur cinq attestations établies en 2015, non circonstanciées, dénigrant la personne de Monsieur X ainsi que sur une « *enquête anonyme* » non datée et dans laquelle il n'est pas identifié. Il reviendra au Conseil d'apprécier la pertinence de ces pièces.



57. De son côté, Monsieur X montre que Monsieur J a renchéri sur les remarques qui lui sont reprochées, tandis que ce dernier atteste qu'il n'a fait l'objet d'aucune sanction pour cela et que « *dans un but d'amélioration continue, nous pouvons avoir des remarques positives ou négatives sur les points à améliorer. Il s'agit d'un échange de points de vue où le chef d'équipe peut donner son avis sur la question* ».

58. Il ressort de l'ensemble de ces éléments que la société Y échoue à démontrer la réalité de la cause du licenciement de Monsieur X, faute de pouvoir établir les faits fautifs qu'elle lui impute, ainsi que son caractère sérieux tenant à la réitération des faits. Partant, elle ne démontre pas que son licenciement est étranger à la discrimination fondée sur l'état de santé qu'il allègue.

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

- Constate que Monsieur X a fait l'objet d'un licenciement discriminatoire fondé sur son état de santé, en violation de l'article L. 1132-1 du code du travail ;
- Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes de Z et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.

Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend soumettre à l'appréciation du Conseil de prud'hommes de Z

Jacques TOUBON