

Paris, le 24 juin 2016

---

**Décision du Défenseur des droits MLD-2016-172**

---

**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'une discrimination dans le cadre de son emploi en raison de ses activités syndicales,

Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes de XXXX 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. Le Défenseur des droits a été saisi par l'intermédiaire de la déléguée territoriale des Hauts-de-Seine, d'une réclamation de Monsieur X relative aux difficultés qu'il a rencontrées dans le cadre de son emploi et qu'il estime discriminatoires car en lien avec ses mandats de délégué du personnel.

**FAITS :**

2. Le 18 août 2001, Monsieur X est recruté sous contrat à durée indéterminée au sein de la société Y en qualité d'Assistant commercial, catégorie Z, moyennant une qualification E4B - indice 365 – niveau 5 – échelon 3 de la convention collective de la métallurgie de la région parisienne.
3. Monsieur X indique que sa situation professionnelle s'est sensiblement détériorée à compter de son premier mandat de délégué du personnel suppléant (du 1<sup>er</sup> décembre 2006 au 30 novembre 2009), qui s'est poursuivi par un second mandat de délégué du personnel titulaire (du 1<sup>er</sup> décembre 2009 au 30 novembre 2013).
4. Il produit le compte-rendu de son entretien annuel d'évaluation en date du 6 janvier 2004, soit avant le début de son mandat représentatif, dans lequel ses supérieurs hiérarchiques émettent un avis positif sur son souhait d'évolution professionnelle vers une responsabilité « *Administration des ventes* ».
5. Or, à compter de 2005 et jusqu'en 2008, sa hiérarchie a cessé de réaliser les entretiens annuels d'évaluation pourtant nécessaires à son évolution professionnelle. De la même manière, aucun entretien annuel n'a été réalisé s'agissant des années 2010, 2011, 2013 et 2014.
6. Quant aux entretiens annuels de 2009, 2012 et 2015, s'ils ont été réalisés, leurs comptes-rendus apparaissent particulièrement négligés.
7. En outre, Monsieur X indique avoir été écarté des réflexions menées, dès septembre 2013, dans le cadre de la réorganisation des services support de la direction commerciale qui ont conduit à la création du poste de « *BID TEAM MANAGER CVC* » auquel il aurait pu légitimement prétendre au regard de son profil professionnel.
8. Le 29 janvier 2014, il est informé de la nomination de Madame A au poste de « *BID TEAM MANAGER CVC* ».
9. Monsieur X dénonce alors la privation d'une possibilité de promotion, alors même qu'il a formulé à de multiples reprises son souhait d'évolution professionnelle.
10. Le 21 mars 2014, il est reçu en entretien par sa Direction afin d'envisager des pistes d'évolution possibles. Par courriel du 2 avril 2014, Monsieur B, Président de la société Y, confirme la possibilité d'une évolution vers des fonctions de Responsable Logistique.
11. Malgré les nombreuses relances de Monsieur X, la reconnaissance expresse par la Direction de ses qualités professionnelles, et la confirmation de son évolution sur le poste de Responsable Logistique, Monsieur B lui indique finalement lors d'un entretien en date du 11 mars 2015 qu'aucune évolution ne sera possible.

12. Le 11 mars 2015, Monsieur X est placé en arrêt maladie en raison d'un « *syndrome anxio-dépressif majeur réactionnel à un conflit et une forte souffrance au travail* ».
13. Par courriel du 19 mars 2015, il alerte ses supérieurs hiérarchiques sur les difficultés qu'il rencontre. Par courriel du même jour, Monsieur B déclare qu'il ne souhaite plus correspondre directement avec lui.
14. Le 22 juin 2015, lors de sa visite de pré-reprise, le médecin du travail indique qu'une « *inaptitude au poste est envisagée* ». Le 2 juillet 2015, lors de la visite de reprise, le médecin conclut : « *inaptitude à tout poste dans l'entreprise, peut occuper un poste similaire dans un autre environnement de travail* ».
15. À la suite de recherches de reclassement infructueuses, le 26 août 2015, une convocation à un entretien préalable à licenciement fixé le 7 septembre 2015 est adressée par courrier à Monsieur X.
16. Le 14 septembre 2015, Monsieur X est licencié pour inaptitude.

#### **ENQUETE :**

17. Par courrier en date du 17 juillet 2015, les services du Défenseur des droits ont sollicité la société Y, afin d'obtenir, notamment, la communication des dossiers personnels de Monsieur X et de Madame A, les organigrammes successifs de la direction commerciale et la fiche détaillée du poste de « *BID TEAM MANAGER CVC* ».
18. Par courrier en date du 27 août 2015, la société a communiqué les éléments de rémunération demandés mais n'a, en revanche, pas transmis les entretiens annuels d'évaluation dont le Défenseur des droits souhaitait avoir connaissance, et a refusé de communiquer les éléments concernant Madame A, évoquant leur caractère « *personnel et confidentiel* ».
19. Par courrier en date du 25 septembre 2015, les services du Défenseurs des droits ont mis en demeure la société de communiquer les informations sollicitées dans le cadre du précédent courrier.
20. Par courrier en date du 13 octobre 2015, la société a produit l'historique des évolutions de la rémunération mensuelle et des compléments individuels variables perçus par Madame A. Elle a également transmis le contrat de travail et le premier avenant de Madame A ainsi que son *curriculum vitae*, mais n'a toujours pas produit les entretiens annuels d'évaluation demandés, ainsi que l'avenant par lequel Madame A avait été promue au poste de « *BID TEAM MANAGER CVC* ».
21. Par courrier en date du 20 novembre 2015, estimant l'examen de ces pièces particulièrement important au vu des faits allégués par le réclamant, les services du Défenseur des droits ont réitéré leur demande de communication des comptes-rendus d'entretiens annuels d'évaluation de Monsieur X et de sa collègue, de l'avenant au contrat de travail de Madame A actant sa promotion, et de l'organigramme de la direction commerciale postérieur à sa promotion.
22. Par courrier du 17 décembre 2015, la société a précisé qu'il n'était pas possible de communiquer les entretiens annuels d'évaluation compte tenu du mode de fonctionnement de leur structure qui privilégierait la « *communication directe* ». La société n'a pas non plus transmis l'avenant actant la promotion de Madame A et l'organigramme de la direction commerciale postérieur à celle-ci.

23. Par courrier en date du 3 mars 2016, une note récapitulatif des faits de l'espèce ainsi que l'analyse qui en a été faite par le Défenseur des droits a été adressée à la société Y, 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.
24. Par courrier en date du 1er avril 2016, la société Y a tenu à apporter certaines précisions au Défenseur des droits qui les a prises en compte.

#### **CADRE JURIDIQUE :**

25. Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, d'affectation, de qualification, de classification ou de promotion professionnelle, notamment en raison de ses activités syndicales.
26. L'article L.1132-1 susvisé renvoie également à la loi n°2008-496 du 27 mai 2008, dont l'article 1<sup>er</sup> assimile le harcèlement à une discrimination lorsqu'il est motivé par la prise en compte d'un critère de discrimination, et notamment les activités syndicales. Elle 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* ».
27. De surcroît, l'article L.2141-5 du code du travail dispose 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 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. »*
28. Par ailleurs, l'article L.1134-1 du même code 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.
29. En matière d'évolution de carrière, ce régime probatoire a conduit la Cour de cassation à juger qu'une Cour d'appel qui avait constaté qu'un salarié avait connu une évolution de carrière moins favorable que celle d'autres salariés de l'entreprise se trouvant dans une situation comparable, et retenu que l'employeur ne justifiait pas cette différence de traitement par des raisons objectives étrangères à toute discrimination, avait ainsi légitimement caractérisé une discrimination liée au mandat représentatif de l'intéressé<sup>1</sup>.
30. Il convient de souligner que l'absence d'entretien d'évaluation peut aussi être considérée comme un indice de discrimination si des salariés placés dans une situation comparable en bénéficient<sup>2</sup>. En effet, le fait pour un représentant du personnel d'avoir été privé d'entretien d'évaluation pendant plusieurs années consécutives à la différence de ses collègues lui cause un préjudice, ses chances de promotion professionnelle s'en trouvant affectées<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Cass. soc., 8 décembre 2009, n°08-44002

<sup>2</sup> Cass. soc., 11 février 2009, n°08-40536

<sup>3</sup> Cass. soc., 19 janvier 2010, n°08-45000

31. Enfin, il convient de rappeler que lorsque des faits de harcèlement moral sont à l'origine du licenciement pour inaptitude d'un salarié, la Cour de cassation considère ce licenciement comme nul et discriminatoire<sup>4</sup>.

#### **ANALYSE :**

##### **/ Sur l'absence d'évolution professionnelle par la privation d'entretiens annuels d'évaluation :**

32. En l'espèce, Monsieur X invoque l'absence d'évolution significative de sa carrière pendant près de quatorze ans, notamment du fait qu'il aurait été privé d'entretiens annuels indispensables à la réévaluation de sa situation professionnelle.

33. Interrogée à ce sujet par le Défenseur des droits, la société Y affirme que le mandat représentatif de Monsieur X n'a aucunement interféré dans la réalisation de ses entretiens annuels.

34. Elle justifie le manque de formalisme et l'absence d'entretiens annuels d'évaluation en invoquant un mode de fonctionnement verbal du service. Elle affirme ainsi : « *compte-tenu du mode de fonctionnement au sein de la Direction Commerciale où officiait Monsieur X, la communication directe et des points réguliers sont privilégiés et ce pour toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs du service. Il n'y a pas eu de traitement particulier pour Monsieur X parce qu'il aurait été délégué du personnel* ».

35. Sur la base de cet argument, la société Y ne produit aucun entretien annuel d'évaluation malgré les relances à ce titre dans le cadre de l'instruction. Il convient de rappeler que le Défenseur des droits demandait communication de l'ensemble des comptes-rendus d'évaluation de Monsieur X, de Madame A, ainsi que de tous les salariés engagés sur les fonctions d'assistant commercial et toujours en poste, au titre des années 2006 à 2015. La société Y semble affirmer que ces pièces n'existent pas. Elle communique seulement un échange de courriels entre Monsieur X et sa hiérarchie ainsi que des observations émises à la suite d'un entretien informel.

36. Pour autant, le Défenseur des droits relève que Monsieur X produit les comptes-rendus de ses entretiens annuels d'évaluation concernant les années 2004, 2009 et 2012 ainsi que le compte-rendu de l'entretien annuel d'évaluation de Madame A relatif à l'année 2012. La communication de ces comptes-rendus démontre bien que ces pièces existent et qu'en refusant de les produire, la société Y n'a pas répondu sincèrement aux sollicitations du Défenseur des droits.

37. Ainsi, s'agissant du compte-rendu en date du 6 janvier 2004, celui-ci fait état d'appréciations positives de la part des supérieurs hiérarchiques de Monsieur X, ces derniers relevant que « *Monsieur X est un élément clé* » faisant preuve de « *rigueur, réactivité* » avec une « *organisation du travail performante* » et émettent un avis positif sur son souhait d'évolution professionnelle vers une responsabilité en administration des ventes.

38. Ce compte-rendu d'entretien annuel réalisé antérieurement à sa désignation comme délégué du personnel apparaît dûment complété et se distingue ainsi des comptes-rendus établis postérieurement, lesquels, lorsqu'ils existent, apparaissent particulièrement bâclés.

39. En effet, les comptes-rendus produits par Monsieur X concernant les années 2009 et 2012 ne sont pas signés et ne comportent pas l'avis de la hiérarchie. Ces comptes-rendus contrastent avec celui de Madame A relatif à l'année 2012, produit par Monsieur X, lequel est

---

<sup>4</sup> Cass. soc., 23 septembre 2008, n°07-42920

rigoureusement complété, signé et mentionne les commentaires de leur supérieur hiérarchique commun, Monsieur D, Responsable des ventes.

40. Or, comme vu précédemment, la Cour de cassation considère que l'absence d'entretien d'évaluation peut être considérée comme un indice de discrimination si des salariés placés dans une situation identique en bénéficient.
41. De surcroît, le Défenseur des droits relève que les arguments avancés par la société Y pour justifier l'absence d'entretiens annuels d'évaluation entrent en contradiction avec un courriel en date du 30 janvier 2015, par lequel le président de la société, Monsieur B, indique à Monsieur X : *« Concernant ton évolution et tes évaluations personnelles, il existe un format qui s'appelle l'entretien individuel annuel pour lequel j'ai demandé à Sandrine et Ludo en charge de l'équipe CVC de fixer avec toi un rendez-vous ainsi que pour le reste de l'équipe au plus vite. C'est dans ce cadre que ces sujets doivent être traités »*.
42. Pour autant, et bien que le président de la société en personne reconnaisse expressément que l'évolution professionnelle passe nécessairement par la tenue d'entretiens annuels d'évaluation, il apparaît que Monsieur X s'est vu privé du bénéfice d'entretiens annuels d'évaluation correctement réalisés. Il en est encore ainsi du dernier entretien en date du 26 février 2015, au sujet duquel la société ne produit aucun compte-rendu. Elle se borne à communiquer au Défenseur des droits un courriel mentionnant l'existence d'un compte-rendu sans qu'aucune pièce n'y soit jointe.
43. L'entretien annuel d'évaluation permettant d'apprécier les compétences d'un salarié et de concrétiser ses possibilités d'évolution professionnelle, il apparaît qu'en étant privé, Monsieur X a été pénalisé dans le cadre d'une éventuelle promotion professionnelle.

#### **II/ Sur l'éviction de la procédure de recrutement au poste de « BID TEAM MANAGER CVC » :**

44. Par courriel du 29 janvier 2014 adressé à l'ensemble du service, Monsieur X apprend la nomination de Madame A au poste de « BID TEAM MANAGER CVC ». Cette dernière, qui devient ainsi sa supérieure hiérarchique, avait été initialement embauchée le 25 septembre 2006 au poste de « Sales assistant », comme subordonnée de Monsieur X, conformément à l'organigramme en date du 1<sup>er</sup> décembre 2006 produit par la société Y.
45. Monsieur X indique ne pas avoir eu connaissance de la création du poste de « BID TEAM MANAGER CVC » alors même qu'il aurait dû en être informé, qu'il avait fait part à de nombreuses reprises de sa volonté d'évoluer, et qu'il avait mentionné dans les comptes-rendus de ses entretiens annuels de 2009 et 2012 son souhait d'évoluer vers les fonctions « Back Office, Administration des ventes ».
46. Au soutien de sa réclamation, Monsieur X produit son contrat de travail comportant une clause de mobilité fonctionnelle stipulant que : *« Dans le cadre de votre évolution de carrière [...], l'entreprise examinera avec vous les possibilités de changement d'affectation dans votre groupe d'emplois ou dans un autre groupe, en fonction de vos souhaits et de ses besoins. [...] Au cours d'entretiens périodiques, nos engagements réciproques seront examinés »*.
47. En outre, l'article 12 de la convention collective de la métallurgie, qui lui est applicable, prévoit que *« Le personnel sera tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants »*.

48. Enfin, l'article 4 du guide de bonne conduite la société Y 2013 rappelle que l'entreprise doit offrir des opportunités d'évolution à tous ses employés de façon égale.
49. Monsieur X produit également un courriel en date du 26 février 2014 dans lequel il indique à sa direction être « *très étonné de ne pas avoir été informé de cette possibilité d'évolution de carrière, ni même associé aux réflexions menées sur cette nouvelle organisation* ».
50. Dans le cadre de l'instruction, la société Y a été amenée à se justifier sur la procédure ayant conduit à la création du poste de « *BID TEAM MANAGER CVC* ». Elle affirme à ce sujet que « *les projets d'évolution d'organisation relèvent avant tout de l'équipe managériale, laquelle approche le moment où elle le souhaite les personnes qu'elle estime devoir associer à ces évolutions* ». Cette affirmation ne contredit pas les propos de Monsieur X mais souligne au contraire le fonctionnement purement discrétionnaire de la société Y, particulièrement propice aux inégalités de traitement.
51. S'agissant de Monsieur X, elle indique qu'il « *n'a pas été ni moins, ni plus, informé que l'ensemble des autres collaboratrices et collaborateurs de la Direction Commerciale et n'a pas donc de traitement particulier à avoir sur ce point* » et assure « *qu'il y a eu information de l'ensemble du personnel de la Direction Commerciale, y compris donc Monsieur X* ».
52. Le Défenseur des droits relève néanmoins que la société Y ne produit aucun élément pour soutenir son allégation sur ce point. Il note également que, compte-tenu de son positionnement et de ses demandes réitérées, Monsieur X aurait dû faire l'objet d'une information particulière concernant cette ouverture de poste. En l'absence d'information, Monsieur X n'a pas été en mesure de faire acte de candidature au poste ainsi créé et partant, s'est vu privé de la possibilité d'une promotion professionnelle.
53. Par ailleurs, le Défenseur des droits a interrogé la société Y sur les raisons l'ayant conduite à retenir Madame A sur le poste de « *BID TEAM MANAGER CVC* ».
54. Si la société justifie la désignation de Madame A en avançant que ses compétences professionnelles seraient supérieures à celles de Monsieur X, elle n'apporte aucun élément permettant d'étayer ses affirmations.
55. En outre, elle ne transmet aucune des pièces sollicitées à ce sujet, alors que le Défenseur des droits lui avait demandé à plusieurs reprises de lui communiquer l'avenant à son contrat de travail actant sa promotion, ainsi que l'organigramme de la direction commerciale postérieur à la réorganisation et à sa promotion.
56. La société produit uniquement l'organigramme de janvier 2014, lequel ne fait pas figurer la nouvelle organisation. Elle affirme que « *Si Madame A est effectivement pressentie pour cette fonction, il se trouve qu'aujourd'hui la mise en place de cette fonction n'a pas été formalisée. Par conséquent pas de nomination actée. Et ce pour une raison liée au contexte actuel de réorganisation de l'activité européenne des produits longs de notre Groupe, justifiant la mise en veille d'un certain nombre de décision* ».
57. Pour autant, le Défenseur des droits relève que l'organigramme édité par la société en octobre 2014 transmis par le réclamant fait apparaître la nouvelle organisation et la promotion de Madame A au poste de « *BID TEAM MANAGER CVC* » situé au-dessus du poste de « *BID COORDINATOR CVC* » occupé par Monsieur X.

58. Par ailleurs, le courriel interne en date du 29 janvier 2014 confirmant la nouvelle organisation au niveau du secteur « rail » indique que celle-ci est effective à compter du 1<sup>er</sup> février 2014.
59. De même, le 26 février 2015, Monsieur X est reçu en entretien annuel d'évaluation par Monsieur E et Madame A, ce qui confirme le fait que cette dernière a bien changé de positionnement puisque, si elle se trouvait jusqu'en janvier 2014 sur un poste identique à celui de Monsieur X, elle est désormais chargée de l'évaluer.
60. Si le Défenseur des droits ne dispose pas d'éléments de nature à lui permettre de remettre en cause la désignation de Madame A en tant que telle. En revanche, il ne peut que constater le fait que Monsieur X n'a pas été informé de la création et de l'ouverture à candidatures du poste de « *BID TEAM MANAGER CVC* » et a donc été privé de la possibilité d'y postuler, malgré un positionnement faisant de lui un candidat naturel à ce poste.
61. À ce constat, s'ajoute le fait que le réclamant n'a manifestement pas été évalué de la même manière que ses collègues placés dans une situation comparable, ainsi que l'évidente mauvaise foi de la société et sa volonté d'entraver l'enquête du Défenseur des droits en refusant de produire des documents dont l'existence est établie. Le Défenseur des droits considère donc que Monsieur X a fait l'objet d'une discrimination en matière d'évolution de carrière.

### **III/ Sur le licenciement pour inaptitude prononcé à l'encontre de Monsieur X :**

62. Le 21 mars 2014, Monsieur X est reçu en entretien par Messieurs B et D afin que lui soient exposées les raisons pour lesquelles le poste de « *BID TEAM MANAGER CVC* » ne lui a pas été proposé et d'envisager les pistes d'évolution possibles.
63. Par courriel du 2 avril 2014, Monsieur B reprend les points abordés lors de cet entretien. Il reconnaît que Monsieur X est « *autonome et rigoureux dans [son] travail* » et confirme qu'une évolution est possible vers les fonctions de Responsable logistique, occupées par Monsieur F.
64. Par un courriel en date du 8 avril 2014, Monsieur B indique que les pistes d'évolution possibles seront étudiées lors de l'entretien annuel d'évaluation de Monsieur X.
65. Dans le cadre de son bilan de compétences, Monsieur X adresse le 19 janvier 2015 un courriel à Monsieur B afin d'être informé des modalités de son évolution professionnelle vers le poste de Responsable logistique envisagée neuf mois plus tôt.
66. Par courriel du 30 janvier 2015, Monsieur B ne lui apporte aucun élément de réponse et lui indique à nouveau que les modalités de son évolution professionnelle doivent être traitées dans le cadre de son entretien annuel individuel.
67. En l'absence d'information sur son évolution vers le poste de Responsable logistique et craignant d'être à nouveau écarté d'une possibilité de promotion, Monsieur X adresse, le 10 février 2015, un courriel à Monsieur F lui précisant : « *Monsieur D m'a reparlé récemment de la pertinence de commencer à m'intéresser de plus près à l'aspect Transport/Logistique. Je suis à votre entière disposition pour commencer à vous seconder sur certaines tâches, tout en me familiarisant avec la fonction par la même occasion* ». Monsieur F lui indique alors ne pas en avoir été informé et lui répond : « *Splendide ! Mais pour ma part Monsieur D ne m'en a pas parlé... Ou alors j'ai mal entendu. L'âge peut-être* ».



68. Le 26 février 2015, Monsieur X est reçu en entretien annuel d'évaluation par Madame A et Monsieur E. Lors de cet entretien, aucune information ne lui est donnée quant à l'éventuelle évolution vers le poste de responsable logistique.
69. Par courriel du 3 mars 2015, Monsieur X informe Monsieur B que contrairement à ce qu'il lui avait été indiqué, son évolution professionnelle n'a pas été abordée lors de l'entretien, ses responsables ne disposant d'aucune information sur ce point.
70. Le 11 mars 2015, un entretien a finalement lieu avec Messieurs B et D lors duquel Monsieur X apprend qu'aucune évolution professionnelle ne sera possible.
71. À la suite de cet entretien, il est placé en arrêt maladie en raison d'un syndrome « *anxiodépressif majeur réactionnel à un conflit et une forte souffrance au travail* ». Son arrêt de travail initial est prolongé à plusieurs reprises jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2015.
72. Le 19 mars 2015, Monsieur X adresse un courriel à Messieurs B et D afin de les alerter sur les difficultés qu'il rencontre. Monsieur B refuse de lui répondre et transfère son courriel à Monsieur G, directeur des ressources humaines, en indiquant qu'il « *ne souhaite plus correspondre avec lui directement* » et l'invite à « *préparer une réponse circonstanciée* ».
73. Le 24 juin 2015, lors de la visite de pré-reprise, le médecin du travail indique qu'une « *inaptitude au poste est envisagée* ». L'article R.4624-31 du code du travail prévoit la possibilité pour le médecin du travail de délivrer un avis d'inaptitude médicale en un seul examen, notamment lorsqu'un examen de pré-reprise a eu lieu dans un délai de trente jours au plus. En ce sens, le 2 juillet 2015, lors de la visite de reprise, le médecin du travail prononce « *une inaptitude à tout poste dans l'entreprise* » en précisant que Monsieur X « *peut occuper un poste similaire dans un autre environnement de travail* ».
74. La société Y produit des courriels démontrant les démarches de recherche de reclassement réalisées vainement.
75. Le 14 septembre 2015, Monsieur X est licencié pour inaptitude.
76. Or, il convient de relever qu'après avoir été mis à l'écart de la réorganisation du service « *Back Office* » et empêché de se porter candidat à un poste qui correspondait à une évolution professionnelle qu'il appelait de ses vœux depuis plusieurs années et que sa hiérarchie lui avait laissé entrevoir, Monsieur X s'est vu délivrer durant plus de onze mois des informations contradictoires concernant son évolution vers les fonctions de Responsable logistique pour finalement apprendre qu'aucune évolution professionnelle ne serait possible.
77. L'ambivalence de la société Y au sujet de l'évolution professionnelle de Monsieur X, la privation d'entretien d'évaluation et le fait de lui laisser entrevoir une possibilité de promotion sans qu'aucun moyen ne soit mis en œuvre en vue de la faire aboutir ont conduit à le maintenir dans une situation d'échec. En outre, ce dernier, malgré une attitude résolument positive<sup>5</sup>, n'a pu que constater le caractère déloyal de la société à son égard.

---

<sup>5</sup> En ce sens, dans un courriel en date du 8 avril 2014, après avoir appris la nomination de Madame BEJARD, Monsieur JULIOT déclare à ses supérieurs : « *Gérard [GLAS], Hubert [DABAS], Je prends note des raisons qui vous ont amenés à confier le poste de responsable des assistants à Sandrine [BEJARD]. Même si certaines d'entre elles me surprennent, je rejoins Gérard [GLAS] lorsqu'il indique que "le coup est tiré" alors allons de l'avant* ».

78. Ces faits semblent avoir porté atteinte à son intégrité psychique, comme cela est relevé par les médecins qui l'ont suivi durant les mois qui ont précédé son licenciement<sup>6</sup>, et ont créé à son égard un environnement de travail hostile et offensant. Ils doivent donc être considérés comme constitutifs d'un harcèlement discriminatoire au sens de la loi du 27 mai 2008.
79. Or, ce harcèlement, de par sa chronologie, doit être considéré comme lié aux activités syndicales de Monsieur X, et à l'origine de son inaptitude professionnelle.
80. Concernant ce dernier point, il est important de souligner que le médecin du travail précise, dans son avis d'inaptitude définitive, que Monsieur X « *peut occuper un poste similaire dans un autre environnement de travail* ». Cette mention est révélatrice du fait que l'inaptitude de Monsieur X est prononcée au vu de la nécessité absolue de l'éloigner définitivement de son environnement de travail. Or, cette nécessité de quitter cet environnement de travail ne peut s'analyser, au regard du contexte, que comme la résultante du harcèlement subi par le réclamant.
81. Dès lors, comme vu précédemment, le licenciement pour inaptitude étant la conséquence du harcèlement moral discriminatoire subi par Monsieur X, il doit donc être considéré comme discriminatoire, et donc nul en vertu de l'article L.1132-4 du code du travail.

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

- Considère que Monsieur X, en étant privé d'une possibilité de promotion, a fait l'objet d'une discrimination dans l'évolution de sa carrière en lien avec ses activités syndicales, au sens des articles L.1132-1 et 2141-5 du code du travail ;
- Considère que le licenciement pour inaptitude de Monsieur X doit être considéré comme discriminatoire, et donc nul, conformément aux articles L.1132-1 et 4 du code du travail ;
- Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes de XXXX et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.

Jacques TOUBON

---

<sup>6</sup> Arrêt de travail du 11 mars 2015 : « *Syndrome dépressif majeur réactionnel à un conflit et une forte souffrance au travail* ».