

Paris, le 16 septembre 2016

Décision du Défenseur des droits MLD/2016-216

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 la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

Vu la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu le code du travail ;

Saisi d'une réclamation de Madame X relative à des faits de discrimination à raison de son état de santé,

Décide de présenter ses observations devant la Cour d'appel de XXXX saisie du litige.

Jacques TOUBON

Présentation d'observations devant la Cour d'appel de XXXX dans le cadre de l'article 33 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011

1. Le 25 juin 2015, par l'intermédiaire de son conseil, le Défenseur des droits a été saisi par Madame X d'une réclamation relative à des faits de discrimination à raison de son état de santé.

I. FAITS ET PROCÉDURE :

2. Le 1^{er} septembre 2010, Mme X est recrutée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée en qualité de directeur de la communication, statut cadre, par la société Y, spécialisée dans le secteur hôtelier qui exploite notamment le complexe La société M et fait partie du groupe Y.

3. Elle est directement rattachée au président de la société, Monsieur Z, et fait partie du comité de direction.

4. Mme X reçoit un diagnostic de cancer en novembre 2015.

5. D'un commun accord avec son employeur, Mme X souhaitant réduire au maximum son indisponibilité, elle poursuit son activité pendant son arrêt de travail pour traitement du 15 novembre 2011 au 16 janvier 2012.

6. Elle ne renouvelle pas cet arrêt de travail et poursuit son activité en télétravail à la connaissance de son employeur du 17 janvier au 29 mars 2012.

7. En effet, au soutien de sa réclamation, Mme X produit une série d'échanges avec la direction de la société qui permettent de constater qu'entre novembre 2011 et mars 2012, elle a continué à travailler et à se déplacer au sein de l'entreprise durant son absence pour maladie, avec l'accord et à la demande de M. Z et de M. A, directeur des ressources humaines de la société.

8. Par courriel du 2 février 2012, M. A sollicite Mme X et M. B, directeur de La société M, concernant une interview de M. Z par un journal : « *je sou mets ces questions à votre analyse et vous remercie de votre contribution* »¹.

9. Par courriel du 8 février 2012 adressé à Mme X, en copie à Mme B, son assistante, M. D, directeur de La société M Hôtel & Spa, et M. A et B, M. Z déclare, à propos de la dénomination de l'hôtel sur les cartes de visites : « *Pour toute publication de ce type, Madame X doit systématiquement être tenu informée pour avis et accord* »².

10. Concernant ses déplacements au sein de l'entreprise, par courriel du 13 février 2012, Mme X précise à M. Z qu'elle a « *2 rendez-vous à La société M en fin de matinée et qu'[elle sera] chez la société Y cet après-midi* », ce qu'il valide « *Ok pour moi* »³. Par courriel du 23 février 2012, M. Z lui déclare également à propos d'un rendez-vous fixé avec le prestataire S : « *Je ne suis pas à même de prendre une décision de maintenir ou d'annuler un RDV. C'est à vous de proposer (...). Il me semble néanmoins important de maintenir le RDV pour comprendre leur proposition mais ne participeront que M. D, vous-même je l'espère et moi-même* »⁴.

11. Toutefois, par courriel du 29 mars 2012, M. Z s'étonne qu'elle se présente comme l'interlocuteur principal de la société S et lui rappelle qu'elle est en arrêt de travail.

¹ Pièce 31-26 du Conseil de Mme X produite devant le Conseil de prud'hommes et communiquée au Défenseur des droits

² Pièce 31-24 *Ibid.*

³ Pièce 31-23 *Ibid.*

⁴ Pièce 31-18 *Ibid.*

12. Le même jour, M. A lui demande le décompte de ses indemnités journalières de sécurité sociale.
13. Par courriel du 30 mars 2012, Mme X répond à M. A qu'aucun arrêt de travail ne lui a été délivré depuis le 2 janvier 2012 et que compte tenu de la poursuite de son activité en télétravail et des déplacements qu'elle était amenée à effectuer au sein de la société, elle n'en a pas sollicité.
14. M. A et Z lui reprochent alors d'avoir décidé seule de télétravailler et lui enjoignent de « *cesser toute démarche pouvant s'apparenter à un travail* » pour le compte de la société. M. A lui demande de régulariser sa situation par la délivrance d'un arrêt couvrant la période concernée.
15. Un arrêt de travail est ainsi rétroactivement établi pour la période du 17 janvier au 20 avril 2012. Il sera régulièrement prolongé par la suite.
16. Par lettre recommandée du 2 avril 2012, M. A reproche à la réclamante d'avoir continué à travailler durant son arrêt, de s'être déplacée au sein de l'entreprise le 27 mars 2012, et lui demande de restituer le matériel mis à sa disposition par l'entreprise – ordinateur portable, téléphone professionnel et véhicule de fonction.
17. Par lettre recommandée du 22 octobre 2012, il lui notifie un avertissement pour être « *à nouveau* » intervenue dans le projet de réalisation de La société M Magazine et lui déclare : « *Vous faites preuve d'interventionnisme caractérisé et nuisez fortement au bon fonctionnement de nos structures. Vous portez atteinte à notre crédibilité et générez des dépenses non négligeables en contrepartie desquelles votre employeur ne bénéficie d'aucun service, bien au contraire* ».
18. Par courriel du 30 octobre 2012, Mme X informe M. Z de son placement en arrêt de travail jusqu'au 2 janvier 2013 et sollicite, en accord avec son médecin traitant, de reprendre progressivement son activité à temps partiel à compter de mi-novembre. Par courriel du lendemain, M. Z prend note de son « *insistance* » à vouloir reprendre son activité, lui reproche ainsi sa « *volonté de demeurer aux commandes* » et ses « *nouvelles tentatives d'ingérence dans la direction de la gestion de l'entreprise* » et conclut que son poste de directrice de la communication « *est un poste à temps plein qui ne peut souffrir une disponibilité physique ou intellectuelle partielle* ».
19. Par courriel du 9 novembre 2012 et par courrier du 12 novembre 2012, Mme X s'étonne des termes employés par la direction et conteste l'avertissement qui lui a été notifié le 22 octobre 2012.
20. Par lettre recommandée du 19 novembre 2012, M. A lui répond en soulignant : « *Vous n'êtes pas sans savoir qu'en raison de votre absence pour maladie, c'est M. Z qui est devenu l'interlocuteur privilégié de la société S (...) et c'est M. Z qui a coordonné tous les travaux jusqu'à la mise en ligne dudit site internet (...). M. Z a donc dû gérer, in fine, une situation de crise larvée depuis des mois (...)* ».
21. Le 3 janvier 2013, Mme X reprend son activité. Elle est désormais rattachée à Mme E, directrice commerciale et marketing de la société et ne fait plus partie du comité de direction. Un poste de travail en *open space* lui est attribué alors qu'elle bénéficiait auparavant d'un bureau individuel. Son périmètre d'activité se trouve élargi à toutes les filiales du groupe Y et son assistante, Mme C détachée en avril 2011 auprès d'une filiale, n'est pas remplacée.
22. Mme X sollicite 4 jours de congés du 18 au 22 février 2013. Par courriel du 14 février 2013, M. A déclare : « *Vous m'avez interpellé aujourd'hui au sujet de la demande de congé que vous avez formulée seulement un mois après votre reprise de travail qui succède à une longue période d'absence pour maladie non professionnelle* ». Par courriel du 16 février 2013, il fait état d'une

remise en cause de la qualité de son travail par Mme E et M. D pour justifier le refus de ses congés : « Vous avez eu des discussions avec Mme E et M. D et tous deux vous ont clairement indiqué que le travail de communication, qui vous a été demandé depuis votre reprise du travail (le 3 janvier 2013) n'a pas été accompli. Dans ces conditions, il était difficile de valider les jours de CP que vous avez demandés à quelques jours de la réouverture de La société M (...) ».

23. Le 18 février 2013, Mme X est placée en arrêt de travail pour « burn out professionnel ».

24. Par courriel du 19 février 2013, elle dénonce auprès de M. A la surcharge de travail et la perte de moyens matériels dont elle fait l'objet depuis son retour d'absence pour maladie : « Je suis maintenant seule à la direction de la communication du groupe pour tout faire concernant un périmètre plus large suite au départ de La chaine hôtelière K, ce qui n'était pas le cas avant mon absence pour maladie. Pour rappel, je travaillais en collaboration avec une assistante d'octobre 2010 à avril 2011 au sein de la société Y avant qu'elle ne soit détachée auprès de T à compter d'avril 2011. Je travaillais également en étroite collaboration avec la directrice de la communication de La chaine hôtelière K France, ainsi qu'avec une personne de TM pour les relations presse de l'hôtel et du spa, sans oublier le support d'une agence de relations presse (...). Je suis revenue à mes fonctions deux mois seulement avant la réouverture de l'hôtel et du spa, avec des outils informatiques en dysfonctionnement régulier et un contexte de travail (bureau en open space alors que je disposais de mon propre bureau avant mon départ en congés maladie) peu compatible avec le calme nécessaire à l'exercice de ma fonction ».

25. Par courriel du 9 avril 2013, M. Z l'interpelle à propos des rumeurs circulant au sein de l'entreprise sur la « mise au placard » qu'elle subirait depuis son retour d'absence pour maladie. Il lui demande son avis sur « ces messages qu'[il] estime déplorables, mal intentionnés et n'ayant comme objectif que de nuire à l'entreprise et son gérant ». Le 12 avril 2013, il la relance à deux reprises – « [Vous] estimez-vous, oui au non, au placard ». Mme X finit par répondre par la négative.

26. Par lettre recommandée du 12 juillet 2013, M. A lui notifie un deuxième avertissement concernant un déplacement professionnel et une demande de congé concomitante : « Le lundi 1^{er} juillet 2013, vous avez soumis à la signature de Mme E une demande de congés pour le 3 juillet 2013 (...). En même temps, vous avez fait signer vos congés du mois d'août avec une programmation et une planification parfaitement réfléchies. Il n'y a de toute évidence aucune notion de "rush" qui pourrait empêcher une minutieuse prévision pour ces sujets. À la surprise générale et, bien entendu, après signature des documents que vous m'avez adressés à 19h17 (...) le Comité de direction apprend, et Mme E la première, que vous aviez organisé un déplacement pour participer à des événements les 4 et 5 juillet 2013. Vous vous êtes bien gardée d'évoquer ce déplacement avec Mme E (...). Vous avez organisé votre déplacement et déposé une [demande de repos compensateur] en la faisant apparaître comme étant totalement isolée et sans aucune concordance avec un déplacement que vous avez organisé de manière tellement secrète et confidentielle qu'il ne nous était pas possible de savoir s'il s'agissait d'un déplacement professionnel ou personnel. J'espère me tromper mais tout laisse à supposer que c'était précisément ce que vous vouliez ».

27. Par lettre recommandée du 12 juin 2014, M. Z lui notifie un troisième avertissement : « Il y a bien de cela six mois, un important projet vous a été confié consistant en l'organisation d'un événement marquant les dix années d'exploitations de notre Resort. Cependant, pour des raisons que vous êtes seule à connaître, vous avez délaissé et mis ce projet entre parenthèses pendant plusieurs mois avant de le reprendre sur la demande insistante et pressante de votre supérieure hiérarchique, Mme E (...) Nous avons insisté sur votre absence de communication autour de ce projet et surtout en ce qui concerne la date arrêtée pour fêter cet anniversaire. Alors, comme

parade à nos arguments, vous n'avez trouvé que le mensonge (...) Ainsi, sommes-nous atterré de constater que vous ne manquez pas seulement de professionnalisme mais aussi de loyauté et d'intégrité intellectuelle. Acculée et incapable d'expliquer un tel manque de sérieux et une organisation digne d'un débutant, vous n'avez trouvé de meilleure manière pour parer nos reproches que de porter à notre encontre d'insensées, infondées et délirantes accusations en affirmant que "...depuis que je suis revenue de ma maladie vous êtes sur mon dos et j'ai compris que vous vouliez vous débarrasser de moi "(...) Il est donc pour le moins malvenu que vous n'expliquiez un tel amateurisme qu'en niant la matérialité des faits qui vous sont reprochés, en adoptant une attitude accusatrice à notre endroit et, pire encore, en jouant sur la corde sensible de l'état de santé dans lequel vous étiez il y a de cela plus d'un an et demi ».

28. Le 16 juin 2014, Mme X est de nouveau placée en arrêt de travail pour « *burn out professionnel* ».
29. Aux mois de juillet et août 2014, dans une série d'échanges de courriels, M. Z lui reproche l'organisation d'un rendez-vous avec le président d'un hôtel espagnol. Les termes employés se durcissent progressivement jusqu'au courriel du 1^{er} août 2014 dans lequel M. Z conclut : « *Je vous remercie de m'expliquer ce programme manifestement incomplet, tronqué et qui ne permet pas de valoriser nos équipements commerciaux. C'est ce que j'appelle de la communication et vous devriez être la première à le suggérer. Je vous rappelle que vous devez être force de proposition et non organisatrice d'un déjeuner. Je serai donc au ... et tenterai de sauver la mauvaise visite que vous me proposez* ».
30. Par certificat du 30 août 2014, son médecin traitant constate « *une anxiété majeure avec troubles du sommeil paraissant réactionnels à une importante souffrance au travail* ».
31. Par lettre remise en main propre du 16 octobre 2014, elle est convoquée à un entretien préalable à « *une mesure disciplinaire qui pourrait aller jusqu'au licenciement pour fautes graves* ». L'entretien se déroule le 24 octobre 2014. Des négligences dans la déclaration d'un dommage causé à son véhicule de fonction lui sont notamment reprochées. Plus précisément, il lui est reproché de ne pas avoir déclaré le dommage constaté par M. Z sur le parechoc arrière de son véhicule puis d'avoir adressé un constat amiable d'accident à la compagnie d'assurance de la société contredisant le rapport d'expertise effectué – Mme X indique avoir retrouvé son véhicule endommagé alors qu'il était en stationnement tandis que l'expert fait état d'un choc sur un véhicule en mouvement – sans utiliser le papier à en-tête de la société, conduisant au refus de prise en charge du sinistre par la compagnie d'assurance. Au cours de l'entretien préalable, Mme X a confirmé ses déclarations. Une contre-expertise est envisagée par l'employeur qui lui demande de confirmer par écrit sa contestation avant le 27 octobre 2014.
32. Le compte-rendu de l'entretien préalable du 24 octobre 2014, rédigé par le représentant du personnel venu l'assister, M. F, relève : « *[Mme X] sait que tout ce qu'elle est fait est sujet à critique, surtout depuis un événement précis. M. A demande s'il s'agit de son congé maladie. Mme X confirme cet élément et qu'elle a des écrits pour en attester (...)* ».
33. Le 27 octobre 2014, elle est placée en arrêt de travail qui sera prolongé jusqu'au 30 novembre 2014.
34. Par lettre recommandée du 4 novembre 2014, M. A l'informe qu'une contre-expertise a été demandée malgré son absence de confirmation écrite et lui demande ses disponibilités. Mme X lui répond par lettre recommandée du 19 novembre 2014, confirmant toute fausse déclaration et dénonçant la situation : « *Ce reproche supplémentaire s'inscrit dans la continuité de l'attitude de la direction à mon encontre depuis mon retour d'arrêt maladie le 3 janvier 2013. Il ne masque pas l'absence totale de motif de la direction pour me sanctionner. Vos lettres recommandées qui me sont adressées à des moments où je suis fragilisée sont toujours très mal vécues* ».

35. Par lettre recommandée du 22 novembre 2014, M. Z lui notifie un quatrième avertissement en lui reprochant de ne pas avoir sollicité la direction administrative et financière avant d'adresser les documents à la compagnie d'assurance de la société, de ne pas avoir confirmé par écrit sa contestation du rapport d'expertise et relève « *En dernier point, (...) les manquements professionnels que votre supérieur hiérarchique, Mme E, a eu à déplorer. En effet, il vous est très souvent reproché de ne pas vous occuper des missions qui vous sont confiées et de vous disperser sur des dossiers qui n'apportent aucune valeur ajoutée à notre entreprise* ».
36. Par lettre recommandée du 23 décembre 2014, Mme X dénonce les faits de harcèlement et de discrimination dont elle estime faire l'objet au sein de la société depuis ses absences pour maladie et informe son employeur de son intention de saisir le Conseil de prud'hommes.
37. En 2015, elle est régulièrement placée en arrêt de travail pour maladie.
38. Par requête du 16 février 2015, Mme X saisit le Conseil de prud'hommes de R d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de la société Y, en invoquant des faits de harcèlement et de discrimination.
39. Par courrier du 28 août 2015, le Défenseur des droits a interrogé la société mise en cause devenue SAS La société Y afin de recueillir ses explications sur les faits de discrimination allégués et solliciter la communication d'un certain nombre de pièces.
40. Dans le cadre d'une visite de reprise et par avis du 14 septembre 2015, le médecin du travail déclare Mme X inapte à son poste de directrice de la communication en un seul examen et pour danger immédiat, conformément aux dispositions de l'article R.4624-31 du code du travail. Le médecin précise : « *Inapte définitive à tout poste dans l'entreprise et à toute activité au sein du domaine de La société M. Danger immédiat de reprise du travail (...) Absence de toute possibilité de mutation ou d'aménagement de poste visant à permettre le reclassement de la salariée dans l'entreprise ou ses filiales* ».
41. Par courrier du 24 septembre 2015, M. A a répondu au courrier du Défenseur des droits.
42. Par lettre recommandée du 19 octobre 2015, Mme X est convoquée à un entretien préalable. La société précise : « *Nous avons naturellement sollicité le médecin du travail pour obtenir des précisions et avons procédé à une recherche de reclassement en adéquation avec ses conclusions médicales (...)* ». Il fait état d'un échange avec le médecin du travail du 17 septembre 2015 dans lequel ce dernier aurait confirmé « *l'impossibilité de toute reprise d'activité de Mme X dans l'entreprise ou ses filiales au risque d'aggravation de son état de santé actuel* ». La société indique avoir parallèlement orienté ses recherches vers l'extérieur de La société M en sollicitant plusieurs établissements confrères évoluant dans les mêmes secteurs d'activité et conclut « *Force est de reconnaître que nous n'avons pas eu plus de réussite dans l'exploration de cette piste. Nous vous avons informée des propositions de reclassement que nous avons reçues et que vous avez déclinées (...)* ».
43. Par lettre recommandée du 2 novembre 2015, M. Z lui notifie son licenciement pour impossibilité de reclassement. Il précise les propositions de reclassement qui lui ont été faites et qu'elle a décliné comme ne correspondant à son profil : poste d'attaché de direction de nuit en CDD de 12 mois au sein d'un hôtel ; postes de maître d'hôtel, chef de rang, commis restaurant, chef de rang bar, night manager, night auditeur, chef de brigade, chasseur bagagiste de nuit, employé polyvalent *executive lounge* en CDD, adjoint gouvernante générale, sous-chef en charge des banquets ou chef de partie au sein d'un hôtel à XXXX.

44. Parallèlement et après analyse des éléments de réponse de la société communiqués au Défenseur des droits, ce dernier a décidé de lui adresser, par courrier du 8 décembre 2015, une note récapitulant les raisons pour lesquelles il pourrait retenir l'existence d'une discrimination à raison de l'état de santé de Mme X, en l'invitant à présenter tout élément et document utile.
45. Par courrier du 29 décembre 2015 et par courriel du 30 décembre 2015, M. A a présenté des explications complémentaires et un certain nombre de pièces, dont les conclusions de leur conseil devant le Conseil de prud'hommes de R, qui ont été analysées par le Défenseur des droits.
46. Par jugement du 29 mars 2016, le Conseil de prud'hommes de R a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de Mme X, annulé les avertissements notifiés et notamment condamné la société à lui verser la somme de 10 290 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral. Le Conseil a néanmoins rejeté les demandes au titre de la discrimination.
47. La société Ya interjeté appel du jugement près la Cour d'appel de XXXX.

II. CADRE ET ANALYSE JURIDIQUES :

48. En vertu d'une jurisprudence constante de la Cour de Cassation, lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail et que son employeur le licencie ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation est justifiée (*Cass. soc., 7 février 2007, n°06-40250 ; Cass. soc., 10 mai 2012, n°10-21690*).
49. En l'espèce, Mme X a saisi le Conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail avant la notification de son licenciement. Dès lors, il convient d'analyser si cette demande pourrait être recevable et les effets qu'elle pourrait produire (A) avant de vérifier le bien-fondé de son licenciement (B).

A. À titre principal, sur la demande de résiliation judiciaire de Madame X :

50. Sur le fondement de l'article 1184 du code civil, la Cour de cassation reconnaît au salarié le droit de solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail lorsque l'employeur ne satisfait pas à ses obligations contractuelles. En cas de manquement suffisamment grave, le juge peut prononcer la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur.
51. La Cour de cassation considère que des faits de discrimination constituent un manquement grave de l'employeur justifiant la résiliation judiciaire (*Cass. soc., 23 mai 2013, n°12-12995*).
52. En principe, la résiliation prononcée aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Toutefois, lorsque les faits reprochés par le salarié sont sanctionnés par la nullité, comme c'est le cas en matière de discrimination aux termes de l'article L.1132-4 du code du travail, la résiliation judiciaire doit emporter les effets d'un licenciement nul (*Cass. soc., 29 mai 2013, n°11-28734*)⁵.
53. En l'espèce, il convient donc de déterminer si Mme X a été victime d'une discrimination prohibée par la loi, justifiant la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.
54. Selon le principe général de non-discrimination posé à 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, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant*

⁵ La même solution est retenue en matière de harcèlement moral sur le fondement de l'article L.1152-3 du code du travail (*Cass. soc., 20 février 2013, n°11-26560*)

diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, (...) en raison de son état de santé ».

55. L'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 précise : « *La discrimination inclut : 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* ».

56. Cet article transpose en droit interne l'article 2§3 de la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail qui dispose : « *Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1^{er} se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

57. Le Défenseur des droits rappelle ainsi régulièrement qu'un harcèlement peut être constitutif d'une discrimination et dans plusieurs affaires où il a présenté des observations, les juridictions ont retenu cette analyse⁶.

58. Enfin, s'agissant de la preuve de la discrimination, l'article L.1134-1 du code du travail définit le principe de l'aménagement de la charge de la preuve : « *Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la [loi n°2008-496](#) du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. 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. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles* ».

59. En vertu de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation, le harcèlement ne suppose pas d'établir la preuve d'une quelconque intention (*Cass. soc., 10 novembre 2009, n°08-41497*) et les faits de harcèlement et de discrimination doivent être appréciés de manière globale (*Cass. soc., 13 février 2013, n°11-26603 ; 29 juin 2011, n°10-15792*).

60. En l'espèce, au titre des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination, Mme X produit au soutien de sa réclamation les éléments suivants :

- Lettres recommandées et avertissements dont elle a fait l'objet à compter de son absence pour maladie, dont deux avertissements prononcés durant ses arrêts, alors qu'elle n'avait jamais été sanctionnée depuis son embauche et pour des motifs n'apparaissant pas reposer des éléments objectifs matériellement vérifiables : les échanges produits par la réclamante démontrant qu'elle a continué à travailler durant son arrêt à la demande de l'employeur ôtent tout fondement au 1^{er} avertissement ainsi qu'aux lettres recommandées des 2 avril et 19 novembre 2012 ; en outre, les termes employés par la direction pour justifier ses manquements professionnels restent particulièrement larges, comme c'est le cas dans le courriel du 16 février 2013 de M. A et dans le 4^{ème} avertissement notifié par M. Z le 22 novembre 2014 ;

⁶ Cf. notamment, Décision MLD/2014-38 du 9 avril 2014 et jugement CPH MONTPELLIER, 3 novembre 2014, n°13/01185 ; Décision MLD/2015-04 du 19 janvier 2015 et arrêt Cour d'appel de ROUEN, 26 avril 2016, n°15/01289

- Organigrammes de 2010 et 2014 de la société qui permettent de constater qu'à son retour d'absence pour maladie, Mme X n'est plus directement rattachée à M. Z, président de la société, mais à Mme E, directrice commerciale et marketing ;
- Rapport d'activité de l'année 2011, diffusion du comité de surveillance du groupe Y de mars 2011 et note d'information générale relative à l'organisation d'une journée de recrutement du 6 février 2014 qui permettent de constater qu'à son retour d'absence pour maladie, Mme X ne fait plus partie du comité de direction de la société ;
- Procès-verbal de constat d'huissier, établi le 3 septembre 2015 à la demande de la société, concernant l'affectation de Mme X sur un poste de travail situé dans l'*open space* du service commercial et marketing ;
- Cinq attestations de collègues de travail, M. G, Mme H, Mme B, Mme I et M. J, concernant la perte de responsabilité (rétrogradation, retrait de certaines tâches telles que la gestion du site internet du groupe, l'élaboration des brochures et sa compétence en matière immobilière), la mise à l'écart (absence de convocation aux réunions de la direction, changement de poste de travail, etc.) ainsi que la surcharge de travail et la suppression concomitante de moyens dont a fait l'objet Mme X à son retour d'absence pour maladie, attestations pour lesquelles le Conseil de prud'hommes de R a relevé : « *Mme X présente de nombreux témoignages démontrant des agissements de La société Y à son encontre ayant pour effet une dégradation de ses conditions de travail entraînant une altération de sa santé physique* » ;
- Échanges avec Messieurs Z et A contenant des propos blessants et outrageants à l'encontre de Mme X, avec des références à ses absences pour maladie, comme il a été relevé plus haut dans les 1^{er} et 3^{ème} avertissements qui lui ont été notifiés par M. A et Z, dans les échanges de courriels avec ce dernier au cours de l'été 2014, dans la lettre recommandée de M. A du 19 novembre 2012 et dans son courriel du 14 février 2013 ;
- Dénonciation des faits invoqués par Mme X auprès de la direction générale dans son courriel du 19 février 2013 à M. A, au cours de l'entretien préalable du 24 octobre 2014, dans sa lettre recommandée du 19 novembre 2014 à M. A puis dans sa lettre recommandée du 23 décembre 2014 ;
- Arrêts de travail pour maladie et certificat médical de son médecin traitant du 30 août 2014 attestant une dégradation de son état de santé en lien avec sa situation professionnelle.

61. Au vu des éléments présentés par Mme X et conformément aux dispositions de l'article L.1134-1 du code du travail, il appartient à la société Y de démontrer que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

62. Interrogée à deux reprises par le Défenseur des droits, la société Y nie toute discrimination à l'encontre de Mme X.

63. Dans son courriel du 24 septembre 2015, après un bref rappel « *chronologique et contextuel* » du complexe hôtelier La société M, M. A indique, concernant l'absence de Mme X : « *Bien qu'il s'agisse d'une maladie non professionnelle impliquant, en temps normal, une période de carence et un maintien de la rémunération aux taux conventionnels de 90% pendant les 30 premiers jours et 67% pendant les 30 jours suivants, la Direction de la société Y a pris la décision de garantir à Mme X le maintien intégral de sa rémunération pendant toute sa période d'absence qui a duré du 19 novembre 2011 au 3 janvier 2013, soit près de 14 mois* ».

64. Sur ce point, le Défenseur des droits souligne que la société n'a pas communiqué les dispositions conventionnelles applicables ni les bulletins de paie de Mme X afin de justifier par des éléments objectifs matériellement vérifiables ses déclarations. Surtout, le Défenseur des droits souligne que Mme X a continué à travailler durant la période d'arrêt de travail citée par l'employeur, à la demande de ce dernier, comme le démontrent clairement les échanges communiqués par la réclamante. Le maintien de salaire invoqué ne saurait donc être perçu comme une « faveur » octroyée à la réclamante et ne suffit pas à écarter l'existence d'une discrimination à l'encontre de Mme X.
65. L'attestation de M. B, produite par la société au soutien de son courrier du 29 décembre 2015, qui fait état d'une demande de Mme X d'être tenue informée des sujets concernant La société M durant son absence pour maladie et à laquelle l'employeur aurait fait droit « *uniquement pour contribuer à casser l'isolement dont souffrent très souvent les personnes touchées par cette maladie* », ne saurait constituer un élément objectif suffisamment sérieux, au vu des échanges entre la direction et Mme X précédemment susvisés et compte tenu du lien de subordination et d'intérêt économique pouvant lier M. B à l'employeur, en sa qualité de directeur de La société M.
66. Dans ses réponses et notamment son courrier du 24 septembre 2015, la société explique également le contexte de l'embauche de Mme X en qualité de directrice de la communication : « *L'exploitation de La société M a démarré en 2004, dans le cadre d'un contrat de management hôtelier confié à la très prestigieuse chaîne hôtelière nord-américaine K & L. En 2008 et en raison de divergences sur les choix stratégiques et opérationnels, il avait été convenu entre le propriétaire et l'exploitant, une séparation des activités golfiques de celles de l'hôtellerie et de la restauration. En préparation de cette phase, deux sociétés ont été créées, l'une de gestion, La société Y, en novembre 2006, et l'autre d'exploitation, La société M, en avril 2007* ».
67. La société ajoute que « *par un concours de circonstances totalement indépendant de la situation qui concerne Mme X, l'absence de cette dernière a coïncidé avec la période où nos relations avec La chaîne hôtelière K se sont fortement dégradées au point où nous étions convenus, d'un commun accord, de rompre notre contrat de partenariat à effet au 30 décembre 2011 avec une décision commune d'observer une période de transition allant du 1^{er} janvier au 30 septembre 2012* ». Elle explique qu'au dernier trimestre 2012, La société M est devenue un Resort indépendant, nécessitant un travail de communication important et justifiant l'embauche « *d'une directrice commerciale et marketing en charge de la communication* ».
68. Si, comme le souligne l'employeur, une telle réorganisation justifie l'élargissement du champ d'action de Mme X, cela ne saurait justifier la perte de responsabilité et de moyens dont a fait l'objet Mme X à son retour d'absence pour maladie.
69. En effet, concernant la réduction des responsabilités, qu'il convient d'entendre non seulement comme une perte de certaines fonctions mais également comme une rétrogradation et un déclassement hiérarchique, la société indique « *Mme X se plaint de ce qu'elle aurait été mise sous la responsabilité de notre nouvelle directrice commerciale et marketing, alors qu'il s'agissait en réalité de partage et de collaboration* »⁷, « *Le simple fait que la directrice de la communication soit placée sous l'autorité de la directrice commerciale et marketing n'est absolument pas de nature à réduire ses responsabilités* »⁸. Toutefois, les organigrammes communiqués par la société démontrent très clairement que seule Mme E a conservé le titre de directrice en étant directement rattachée au Président de la société. Le nom de la réclamante n'apparaît d'ailleurs plus sur l'organigramme de 2014.

⁷ Courrier de réponse du 24 septembre 2015

⁸ Courrier de réponse du 29 décembre 2015

70. Il semble ainsi que Mme E a été recrutée pour remplacer définitivement Mme X dans ses fonctions de directrice de la communication. La société indique d'ailleurs : « *Nous avons tenté de remplacer Mme X mais il est extrêmement difficile de trouver un salarié possédant les qualités requises pour assumer une telle fonction et qui accepterait un contrat de remplacement avec toute la précarité et l'incertitude qui le caractérisent du point de vue du remplaçant* ».
71. Or, à son retour d'absence pour maladie, le salarié doit retrouver dans l'entreprise son ancien emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente (*Cass. soc., 25 février 1997, n°94-41351*). L'emploi similaire implique le maintien de la qualification professionnelle, de la position hiérarchique et des fonctions. À défaut, il s'agit d'une modification du contrat de travail qui ne peut intervenir sans l'accord du salarié (*Cass. soc., 12 juillet 1999, n°97-41532 ; 26 mai 2010, n°08-44995 ; 6 octobre 2010, n°09-41577 ; 13 juin 2012, n°11-12826*).
72. De même, l'argument de l'employeur consistant à minimiser le rôle du comité de direction pour expliquer le retrait de Mme X de cette structure à son retour d'absence pour maladie n'est pas de nature à expliquer le traitement différencié dénoncé.
73. Dans son courrier du 29 décembre 2015, l'employeur précise que Mme C n'était pas l'assistante personnelle de Mme X et que « *l'assistance qu'elle devait apporter à la direction de la communication figurait parmi onze missions qui constituaient le descriptif non exhaustif de sa fonction* ». Toutefois, le contrat de travail de Mme C communiqué par l'employeur permet de constater qu'elle a occupé, du 20 avril 2010 au 20 avril 2011, le poste d' « *Assistante administrative attachée à la communication* » et qu'elle exerçait ses fonctions « *sous la responsabilité de la directrice de la communication* ».
74. Concernant le changement de bureau, la société fait valoir qu'en novembre 2011, Mme X « *occupait, comme tous ses collègues de La société Y, un bureau qui se trouvait dans des bungalows de chantier et qu'à son retour en janvier 2013, toute l'équipe La société Y avait quitté ces bungalows (...) pour intégrer les bureaux situés dans le bâtiment principal de l'hôtel (...)* ». Au soutien de ses déclarations, la société joint un plan du site effectué par ses soins et des photographies de préfabriqués. Elle fait également valoir le procès-verbal de constat d'huissier effectué à sa demande en soulignant que le nouvel espace dont disposait Mme X était « *très agréable, dans un volume lumineux et climatisé avec une fenêtre située immédiatement à droite de son bureau* ». Enfin, dans son courrier du 29 décembre 2015, elle joint deux attestations de Mesdames N et O.
75. Toutefois, ces éléments ne justifient pas objectivement la décision de l'employeur puisqu'ils ne permettent pas de constater que d'autres directeurs de la société, et notamment Mme E avec laquelle la réclamante était censée partager les fonctions, se sont vus attribuer un bureau similaire.
76. L'attestation de Mme P, produite par la société au soutien de son courrier du 29 décembre 2015 pour faire valoir que Mme X « *a toujours été traitée avec la plus grande bienveillance comme tous les autres salariés* », qui fait état d'une « *liberté totale* » dans l'organisation de son temps de travail en sa qualité de cadre autonome, ne saurait constituer un élément objectif suffisant pour écarter l'existence d'une discrimination à l'encontre de Mme X.
77. Enfin, concernant les lettres de rappel et les 4 avertissements dont a fait l'objet Mme X à son retour d'absence pour maladie, la société ne communique aucun élément permettant de justifier objectivement ses décisions.
78. La société invoque que Mme X a continué à travailler sans son accord pour justifier la lettre recommandée du 2 avril 2012 et le 1^{er} avertissement notifié le 22 octobre 2012. Toutefois, les

éléments communiqués par la réclamante contredisent formellement une telle présentation des faits.

79. Le courrier du 7 avril 2012 que vise la société dans ses courriers de réponse et qui, selon elle, « *est à considérer avec la plus grande attention car Mme X y donne la démonstration de ce qu'elle avait compris notre message (...)* », doit simplement être perçu comme une réponse positive de la salariée aux demandes de l'employeur – cessation d'activité et restitution du matériel – qui sont en totale contradiction avec la volonté précédente de l'employeur de la faire travailler durant ses arrêts de travail.

80. En outre, la société ne fournit aucun élément permettant de constater que Mme X aurait bien organisé à des fins personnelles son déplacement des 4 et 5 juillet 2013, ni qu'elle aurait décidé seule de l'organisation des 10 ans de La société M, comme le lui ont reproché M. Z et A pour justifier ses 2^{ème} et 3^{ème} avertissements.

81. Au contraire, l'échange de courriels des 4 et 5 juin 2014 communiqués par le conseil de la société devant le Conseil de prud'hommes⁹ pour justifier le 3^{ème} avertissement laisse apparaître que Mme X soumettait bien pour accord la liste des invités et qu'un point avait été fait avec la direction : « *Vous trouverez ci-joint (...) la nouvelle liste des contacts à inviter pour la soirée du 10 juillet, avec ajout de clients/prospects sociétés et DMC comme discuté hier (...). Je joins un mémo résumant l'événement en projet, la réunion de vendredi 6 juin permettra d'organiser les détails (...)* ».

82. Enfin, dans ses courriers de réponse, la société souligne que les faits ayant fondés le 4^{ème} avertissement de Mme X – négligence dans la déclaration d'accident de son véhicule de fonction et manquements professionnels relevés par Mme E – sont antérieurs à son arrêt de travail pour maladie, ce qui ne suffit pas à justifier le bien-fondé de la sanction.

83. La Cour de cassation est venue préciser que le fait d'envoyer à une salariée en arrêt maladie de nombreuses lettres de mise en demeure injustifiées évoquant de manière explicite une rupture du contrat de travail et lui reprochant ses absences constitue un harcèlement (*Cass. soc., 7 juillet 2009, n°08-40034*), ce qui est le cas en l'espèce¹⁰. De même, la Cour a considéré que constitue un harcèlement le fait pour une salariée, qui n'avait précédemment fait l'objet d'aucun reproche, d'avoir été sanctionnée par 4 avertissements dont aucun n'était fondé et dont il était résulté une dégradation de ses conditions de travail (*Cass. soc., 22 mars 2007, n°04-48308*).

84. Dans son jugement du 29 mars 2016, le Conseil de prud'hommes de R a considéré que « *les avertissements infligés à Mme X par la société Y sont non fondés et destinés à créer un mauvais climat* » et méritaient ainsi d'être annulés et retirés de son dossier personnel.

85. Dès lors et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que la société Y ne rapporte pas la preuve qui lui incombe que les décisions prises concernant Mme X, à compter de son absence pour maladie, sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

86. Le Défenseur des droits souhaite souligner qu'en se contentant de relever que Mme X n'a pas fait l'objet d'une discrimination du fait des « *redistributions d'espace de travail* » et de la « *restructuration administrative* » invoquées par l'employeur, sans vérifier si ce dernier justifiait une absence de traitement différencié avec d'autres salariés occupant un poste similaire à celui de la réclamante, le jugement du Conseil de prud'hommes de R peut être critiqué.

87. De même, en écartant l'existence d'une discrimination après avoir relevé que Mme X « *apporte la preuve qu'à son retour de maladie, elle n'avait plus de bureau liée à son statut de directrice de la*

⁹ Pièce 19 du Conseil de la société produite devant le Conseil de prud'hommes et communiquée au Défenseur des droits

¹⁰ Cf. LRAR du 19/11/2012, du 16/02/2013, du 14/02/2013, du 12/07/2013 précitées

communication (...) apporte la preuve d'une ambiance délétère entre elle et la Direction de la société Y ne permettant plus l'accomplissement de son contrat de travail dans de bonnes conditions (...) apporte la preuve que son assistante a été mutée en même temps que ses tâches ont été étendues entraînant une surcharge de travail peu compatible pour une salariée de retour après une longue maladie », le Conseil de prud'hommes n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations.

88. Au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits constate l'existence d'un harcèlement constitutif d'une discrimination à raison de l'état de santé de Mme X, au sens de l'article L.1132-1 du code du travail et de l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 auquel il renvoie. La réclamante paraît donc fondée à demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

89. Par ailleurs, si la Cour de cassation a récemment considéré que « *ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser* » (Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n°14-19702), la responsabilité de l'employeur demeure lorsqu'il n'a pas pris aucune mesure pour faire cesser les faits de harcèlement.

90. Or, tel est le cas en l'espèce, les éléments de l'enquête et plus particulièrement les échanges avec l'employeur produits par Mme X permettent de constater que la direction n'a pris aucune mesure pour faire cesser les agissements dénoncés, Messieurs Z et A ayant au contraire participé à la dégradation de ses conditions de travail, comme il a été relevé plus haut. Peu important comme le fait valoir la société dans son courrier du 29 décembre 2015, que Mme X n'ait pas alerté les représentants du personnel ni le médecin du travail sur les faits dénoncés.

91. En ce sens, le Défenseur des droits considère que la société Y a manqué à son obligation de sécurité de résultat prévue par les articles L.4121-1 et suivants du code du travail.

92. La responsabilité de Messieurs Z et A pourrait également être engagée sur le fondement de l'article L.4122-1 du code du travail qui prévoit qu' « *il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* ». L'alinéa 3 précise que ces dispositions « *sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur* ».

B. À titre subsidiaire, sur la nullité du licenciement de Madame X :

93. L'article L.1133-3 du code du travail prévoit que « *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* ».

94. Il résulte de ces dispositions que le licenciement d'un salarié prononcé sur le fondement de son inaptitude n'est pas discriminatoire à la double condition, d'une part, que cette inaptitude ait été régulièrement constatée par le médecin du travail et, d'autre part, que le licenciement qui en résulte soit objectif, nécessaire et approprié.

95. En l'espèce, le licenciement de Mme X par la société Y fait suite au prononcé de son inaptitude définitive à tous postes dans l'entreprise prononcée par le médecin du travail en une seule visite

et pour danger immédiat, conformément aux dispositions de l'article R.4624-31 du code du travail.

96. Si l'inaptitude de Mme X a été régulièrement constatée par le médecin du travail et que l'employeur semble avoir satisfait à son obligation de reclassement, en interrogeant le médecin du travail et en procédant à des recherches de reclassement à l'extérieur du groupe Y, la dégradation de l'état de santé et le prononcé de l'inaptitude de Mme X apparaissent néanmoins liés au contexte de harcèlement discriminatoire relevé plus haut.
97. Plus particulièrement, les certificats médicaux produits par la réclamante font état, à compter de 2013, d'un lien entre l'aggravation de son état de santé et sa situation professionnelle. En outre, les échanges entre Mme X et la direction ainsi que les décisions prises par cette dernière à l'encontre de la réclamante permettent de constater que la relation de travail n'a cessé de se dégrader, à compter du premier arrêt de travail de Mme X en 2011 jusqu'au prononcé de son inaptitude définitive. Enfin, l'avis d'inaptitude en lui-même, émis en une seule visite et pour danger immédiat, ainsi que les préconisations émises par le médecin du travail – « *impossibilité de toute reprise d'activité de Mme X dans l'entreprise ou ses filiales au risque d'aggravation de son état de santé actuel* » – confirment cette analyse.
98. Or, la Cour de cassation est venue préciser que lorsque l'inaptitude du salarié fait suite à des faits de harcèlement moral subis par ce dernier, la nullité de son licenciement doit être prononcée (*Cass. soc., 24 juin 2009, n°07-43994*).
99. La même solution doit *a fortiori* être retenue s'agissant d'une discrimination dans la mesure où celle-ci est également sanctionnée par la nullité, conformément aux dispositions de l'article L.1132-4 du code du travail.
100. Ceci semble d'autant plus le cas que, comme précédemment indiqué, en vertu de l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 et de l'article 2§3 de la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 précitées, un harcèlement peut être constitutif d'une discrimination.
101. En dernier lieu, le Défenseur des droits souhaite souligner qu'en cas de harcèlement constitutif d'une discrimination, les faits de harcèlement et de discrimination se confondent, de sorte que le demandeur à l'action peut fonder ses demandes au titre de la combinaison des articles L.1132-1 et L.1152-1 du code du travail ou sur le seul fondement de l'article L.1132-1 du code du travail, ce dernier renvoyant à la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.
102. Par arrêt du 3 mars 2015, visé en l'espèce devant le Conseil de prud'hommes de R, la Cour de cassation a considéré que « *les obligations résultant des articles L.1132-1 et L.1152-1 du code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, ouvre droit à des réparations spécifiques* ». Les articles L.1132-1 et L.1152-1 du code du travail étaient tous deux visés dans cette affaire et la Cour d'appel avait rejeté la demande de dommages et intérêts au titre du harcèlement, considérant que les griefs invoqués étaient les mêmes que ceux retenus au titre de la discrimination, à savoir une perte de fonctions, une « mise au placard » et une perte de rémunération aux retours de congé maternité de la salariée. La Cour de cassation a censuré l'arrêt d'appel qui n'avait pas pris en compte « *l'atteinte à la dignité et à la santé de la salariée, ayant conduit à un état d'inaptitude médicalement constaté* ». Une telle analyse ne fait pas obstacle à la prise en compte de l'ensemble des préjudices subis au titre de l'article L.1132-1 du code du travail et de l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 auquel il renvoie et est conforme au droit communautaire.
103. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :

- Considère que Mme X a fait l'objet d'un harcèlement constitutif d'une discrimination à raison de son état de santé, au sens de l'article L.1132-1 du code du travail et de l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008, ayant eu pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail ayant porté atteinte à ses droits et à sa dignité, altéré son état de santé et compromis son avenir professionnel, ce qui justifie sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ;
- Considère que la société Y a manqué à son obligation de sécurité de résultat prévue par les articles L.4121-1 et suivants du code du travail.

Et, à titre subsidiaire :

- Considère que l'inaptitude de Mme X trouve son origine dans les conséquences de la discrimination dont elle a été victime et que son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement encourt ainsi la nullité par application de l'article L.1132-4 du code du travail.

104. Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend porter à la connaissance de la Cour d'appel compétente et souhaite soumettre à l'appréciation de la formation de jugement.

Jacques TOUBON