

Paris, le 16 mars 2018

Décision du Défenseur des droits n° 2018-043

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n°2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu 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 le code du travail ;

Vu le jugement du Conseil de prud'hommes de A en date du 28 juillet 2017 ;

Saisi par Madame X d'une réclamation relative à des faits de discrimination en raison de son handicap et de son état de santé, subis dans le cadre de son emploi au sein de la société Y ;

Constatant que la société Y n'a pas respecté les préconisations émises par la médecine du travail concernant l'aménagement du poste de travail de Mme X, ce qui est constitutif d'une discrimination en lien avec son état de santé et son handicap au sens des articles L.1132-1 et L.5213-6 du code du travail, mais aussi d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat prévue par l'article L.4121-1 du code du travail ;

Constatant que son licenciement pour inaptitude, n'étant ni nécessaire, ni objectif, ni approprié, constitue une discrimination et par conséquent qu'il encourt la nullité ;

Décide de présenter ses observations devant la Cour d'appel de A.

Jacques TOUBON

**Observations devant la Cour d'appel de A
dans le cadre de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011**

I. SAISINE ET ENQUÊTE :

1. Le 29 juillet 2015, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Madame X relative à un refus d'aménagement de son poste de travail et à son licenciement qu'elle estime discriminatoires en raison de son état de santé et/ou de son handicap.
2. Au vu des éléments communiqués par la réclamante, le Défenseur des droits a décidé d'engager une instruction, en vertu des articles 18 et 20 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011.
3. Il a ainsi sollicité de la société Y, par courrier du 2 octobre 2015, ses explications sur la discrimination alléguée ainsi que la communication d'un certain nombre de pièces.
4. Cette dernière y a répondu par le biais de son conseil, Maître Z, par courriel du 23 novembre 2015, joignant ses conclusions en défense et son bordereau de pièces.
5. Au regard des éléments communiqués, le Défenseur des droits a adressé à la société mise en cause, par courrier du 3 décembre 2015, une note récapitulant les éléments de fait et de droit pour lesquels il pourrait retenir l'existence d'une discrimination.
6. La société Y y a répondu par courrier du 21 décembre 2015.
7. A l'issue de son enquête, le Défenseur des droits concluait, dans sa décision n°MLD-2016-18 du 27 janvier 2016,
 - d'une part que la société mise en cause n'avait pas respecté les préconisations émises par la médecine du travail concernant l'aménagement du poste de travail de Mme X, ce qui est constitutif d'une discrimination en lien avec son état de santé et son handicap,
 - et d'autre part que le licenciement pour inaptitude de Mme X n'était ni nécessaire, ni objectif, ni approprié et par conséquent, qu'il était en lien avec son handicap et son état de santé et encourrait la nullité.
8. Le Défenseur des droits décidait de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes de A, et était représenté lors de l'audience en bureau de jugement du 1^{er} juillet 2016.
9. Dans son jugement du 28 juillet 2017, le Conseil de prud'hommes de A, reprenant les observations du Défenseur des droits, a déclaré : « *attendu que la salariée a été déclarée travailleur handicapée et c'est dans cette circonstance que l'employeur n'a pas respecté l'aménagement de son poste de travail, ces faits sont constitutifs d'une discrimination en lien avec l'état de santé de la demanderesse au sens de l'article L.1132-1 du code du travail* ».
10. Néanmoins, n'appliquant pas l'article L.1132-4 du code du travail qui sanctionne toute mesure discriminatoire par la nullité, il a jugé « *que la rupture du contrat de travail de Madame X est sans cause réelle et sérieuse et discriminatoire* ».

II. RAPPEL DES FAITS :

11. Le 22 janvier 1996, Mme X est embauchée en CDI, en qualité de secrétaire médicale, par la société Y. À ce titre, elle travaille 35 heures par semaine réparties du lundi au samedi, entre 8h00 et 18h00.

12. À la fin de l'année 2013, les médecins de la société envisagent l'extension des horaires d'ouverture du secrétariat aux dimanches de 9h00 à 20h00 et du lundi au samedi de 7h30 à 22h00.
13. Lors d'une réunion des médecins et secrétaires de la société Y se tenant le 22 novembre 2013, Mme X donne son accord pour une modification de son emploi du temps, y compris pour travailler le dimanche, mais fait savoir qu'elle ne souhaite pas travailler après 19h00 pour éviter de conduire de nuit.
14. Elle est en congés du 10 décembre 2013 au 31 janvier 2014.
15. À sa reprise, elle prend connaissance de son nouvel emploi du temps et déplore terminer à 22h00 onze jours au mois de février 2014.
16. Dans le cadre de sa visite périodique, elle est reçue le mercredi 5 février 2014 par le médecin du travail qui la déclare temporairement inapte à son poste. Elle est placée en arrêt maladie par son médecin traitant le jour suivant.
17. Sa reprise étant prévue dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique le 8 mai 2014, le médecin du travail préconise les aménagements suivants : « *pas de travail après 18h00, pas de travail le dimanche ou les jours fériés* ».
18. L'employeur ayant refusé d'aménager le poste en conséquence, l'arrêt de la réclamante est prolongé.
19. Par courrier du 11 août 2014, la maison départementale des personnes handicapées de la A lui reconnaît la qualité de travailleur handicapé pour la période du 7 août 2014 au 31 juillet 2018.
20. Après avoir rencontré l'employeur lors d'une réunion se tenant le 2 septembre 2014, le service d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (ci-après, le SAMETH), expose le dispositif d'aides financières qui pourrait accompagner l'aménagement du poste de la réclamante, par courriel du 19 septembre 2014 adressé à l'employeur.
21. Dans la perspective d'une reprise, le 21 octobre 2014, le médecin du travail déclare la réclamante apte avec restrictions : « *pas de travail après 18h00, pas plus d'un dimanche ou jour férié par mois et quand travaille le dimanche ou un jour férié, prévoir doublure au poste de travail* ». Le jour même, son employeur refuse ces préconisations « *pour des raisons tant financières qu'organisationnelles* ».
22. Par avis des 22 octobre et 6 novembre 2014, le médecin du travail la déclare définitivement inapte à son poste de secrétaire médicale en précisant qu'elle serait apte « *sans travail après 18h00 et sans plus d'un dimanche ou jour férié par mois et alors avec une doublure* ».
23. Par courrier du 5 décembre 2014, la société mise en cause fait part de sa position à la réclamante : « *Tu comprendras que nous ne pouvons accepter un retour au travail sur des plages horaires où il n'y a que très peu de fréquentation, voire de travail. Voilà à ce jour notre position. Personnellement je ne vois pas d'issue au vue de cette évaluation et de ton handicap.* »
24. Par courrier du 17 décembre 2014, la société Y interroge la médecine du travail afin d'envisager le reclassement de la réclamante sur un autre poste par transformation de poste ou mutation. Par courrier du 5 janvier 2015, le médecin du travail précise à nouveau que l'inaptitude de la réclamante est fonction des horaires de travail de cette dernière.

25. Par courrier du 6 janvier 2015, Mme X est informée de l'impossibilité pour son employeur de la reclasser avant de recevoir une convocation à entretien préalable au licenciement le 13 janvier 2015.
26. Son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement lui est notifié par courrier du 12 février 2015.
27. La réclamante a saisi le Conseil de prud'hommes de A afin d'obtenir la reconnaissance de la discrimination subie et l'indemnisation de son préjudice lié à la rupture de son contrat de travail.
28. Le Conseil de prud'hommes a reconnu la discrimination subie mais n'en a pas tiré les conséquences légales appropriées puisqu'il a déclaré le licenciement « sans cause réelle et sérieuse », sans appliquer l'article L.1132-4 du code du travail qui prévoit que toute mesure discriminatoire est sanctionnée par la nullité.
29. La réclamante a levé appel de ce jugement.

III. CADRE ET ANALYSE JURIDIQUES :

30. L'article L.1132-1 du code du travail définit le principe général de non-discrimination en vertu duquel aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en raison de son état de santé et de son handicap.
31. En matière de discrimination, l'article L.1134-1 du code du travail prévoit un aménagement de la charge de la preuve, au terme duquel le salarié doit présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination¹. 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.
32. Il convient de souligner que l'article L.1132-4 du code du travail sanctionne par la nullité tout acte contraire au principe général de non-discrimination.
33. Il sera d'abord procédé à l'analyse de l'aménagement du poste de travail de Mme X (A), puis, des recherches de reclassement effectuées par la société Y à la suite de sa déclaration d'inaptitude par la médecine du travail (B).
34. S'agissant de l'inaptitude et des recherches de reclassement, le Défenseur des droits rappelle que le régime de l'inaptitude a été modifié par la loi travail n°2016-1088 du 8 août 2016². Les règles nouvelles s'appliquent aux reclassements ayant lieu à compter du 1^{er} janvier 2017 et ne trouvent donc pas à s'appliquer à la situation de Madame X, licenciée en 2015.
35. De même, l'ordonnance « travail » n°2017-1387 du 22 septembre 2017, qui a réduit le périmètre de reclassement des salariés inaptes, s'applique aux procédures en cours à compter du 24 septembre 2017 : elle ne doit donc pas être appliquée à la situation de la réclamante.

¹ La Cour de cassation est venue préciser que les éléments de fait présentés par le salarié doivent être appréciés de manière globale (*Cass. soc., 29 juin 2011, n°10-14067*) ;

² Loi entrée en vigueur avec la publication du décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 publié au journal officiel du 29 décembre 2016 ;

36. D'ailleurs, cette ordonnance précise que les instances en cours à l'heure de son entrée en vigueur, restent soumises à l'ancienne loi : c'est le cas de la présente affaire.

A. Sur la discrimination tirée de l'absence d'aménagement du poste de travail de Mme X :

37. Dans sa décision n°2016-18 portant observations devant le Conseil de prud'hommes dans cette affaire, le Défenseur des droits a rappelé les éléments qui suivent.

38. L'article L. 5213-6 du code du travail prévoit spécifiquement qu'« *afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins, dans une situation concrète, les mesures appropriées pour [leur] permettre d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser* ». Il est précisé que « *ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées* » mais aussi que « *le refus de prendre [de telles mesures appropriées] peut être constitutif d'une discrimination* ».

39. La directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, dont l'article L. 5213-6 précité réalise la transposition en droit interne, prévoit en effet que l'obligation d'aménagement raisonnable est une obligation de faire, corollaire au principe de non-discrimination. Les personnes handicapées sont en effet, du fait de l'interaction entre les déficiences dont elles sont atteintes et diverses barrières, dans une situation différente de celle des personnes non handicapées pour accomplir leurs missions. Il revient donc à l'employeur de mettre en place des aménagements spécifiques afin de rétablir une égalité entre les salariés au regard des conditions dans lesquelles ils accomplissent leurs missions.

40. C'est la raison pour laquelle l'article L. 1133-4 du code du travail prévoit expressément que les mesures prises par l'employeur en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement prévues à l'article L.5213-6 du code du travail, ne constituent pas une discrimination.

41. En vertu des articles L. 4121-1 et L. 4624-1 du code du travail, et selon une jurisprudence de principe de la Cour de cassation, l'employeur, qui est tenu à une obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit s'assurer de l'effectivité des préconisations émises par la médecine du travail (Cass. soc. 19 décembre 2007, n°06-43918).

42. La Cour de cassation précise que l'employeur ne peut s'exonérer de son obligation de procéder à l'aménagement préconisé par le médecin du travail que s'il apporte la preuve qu'il est dans l'impossibilité de s'y conformer (Cass. soc., 23 février 2000, n°97-44.947 ; Cass. soc., 5 janvier 2000, n°97-45.252).

43. Cette obligation est renforcée s'agissant des travailleurs handicapés. En effet, l'article L. 5213-6 du code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'exercer et de conserver leur emploi, à moins qu'il ne démontre que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures sont disproportionnées.

44. De tels faits ont pour conséquence de dégrader les conditions de travail et l'état de santé du salarié alors que l'employeur est tenu de respecter les préconisations du médecin du travail.

45. Par conséquent, le non-respect des préconisations du médecin du travail par l'employeur et l'absence d'aménagement du poste de travail du salarié handicapé sont constitutifs de discrimination à raison de l'état de santé et du handicap³.
46. Dans un arrêt du 28 mai 2014, la Cour de cassation a déclaré discriminatoire donc nul le licenciement qui faisait suite au non-respect des préconisations du médecin du travail (Cass. soc., 28 mai 2014, n°13-12311).
47. En l'espèce, il ressort de l'enquête menée par le Défenseur des droits qu'une reprise dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique a été envisagée par la réclamante et l'employeur au mois d'avril 2014. Toutefois, si l'employeur a donné son accord par courrier du 19 avril 2014, il s'est finalement rétracté et a indiqué ne pas « *accept[er]* » les préconisations du médecin du travail dans un courriel du 6 mai 2014.
48. En effet, dans le point 7 de ses conclusions en vue du Conseil de prud'hommes, la société mise en cause conteste le sérieux du diagnostic médical entraînant l'inaptitude de la réclamante à son poste de travail à partir de 18h00 et les dimanches et jours fériés.
49. Or, par application de l'article L.4624-1 du code du travail dans sa version applicable à l'époque des faits, l'employeur doit se conformer aux préconisations du médecin du travail et ne saurait interpréter les aménagements préconisés. En cas de difficulté ou de désaccord, il lui appartenait de demander au médecin du travail de préciser ses recommandations ou d'exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Tel n'a pas été le cas en l'espèce.
50. Par ailleurs, Mme X verse plusieurs certificats médicaux qui permettent de constater que son état de santé s'est dégradé entre les mois de février 2014 et janvier 2015.
51. Au vu de ces éléments et conformément au principe de l'aménagement de la charge de la preuve prévu par 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.
52. Or, l'employeur n'apporte aucun élément permettant de constater qu'il a respecté les préconisations du médecin du travail, ni aucun élément permettant de prouver que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces préconisations auraient été disproportionnées.
53. En effet, l'employeur évoque dans ses courriers et conclusions, sans les justifier, des contraintes financières et organisationnelles qui l'auraient empêché d'aménager le temps de travail de Mme X et ce, malgré le soutien et les propositions d'aides financières faites par le SAMETH dans son courriel du 19 septembre 2014.
54. Dans un courriel du 19 janvier 2016, la société mise en cause communique au Défenseur des droits un courrier du SAMETH daté du 17 décembre 2015 dont il ressort qu'en octobre 2014, Mme X « *n'aurait pas accepté de rencontrer son employeur pour trouver une solution en concertation* ». Si le SAMETH indique ne plus avoir pu intervenir sur ce dossier à l'époque, cet élément ne démontre pas qu'il était impossible pour l'employeur de mettre en œuvre les préconisations médicales ou que cela aurait engendré une charge disproportionnée.

³ Voir notamment : Délibération HALDE n°2010-10 du 25 janvier 2010 ; Décision du Défenseur des droits n°2013-247 du 14 janvier 2014, suivie d'un jugement du Conseil de prud'hommes de CERGY-PONTOISE ordonnant la réintégration du salarié licencié, 12 décembre 2014 ; n°F14/00027 ; Décision Défenseur des droits MLD-2014-114, suivie d'un jugement du Conseil de prud'hommes de BESANÇON, 20 janvier 2015, n°F13/00341 ; Décision Défenseur des droits MLD/2012-68, suivie par un arrêt de la Cour d'appel d'AGEN, 13 janvier 2015, n°14/00819 ;

55. Outre les raisons financières, la société mise en cause évoque le fait de ne pas avoir discriminé Madame X mais au contraire d'avoir placé les trois salariées de la structure « *sur un strict plan d'égalité* ». Cet argument vient à l'encontre des dispositions précitées qui prévoient que les travailleurs handicapés doivent bénéficier d'aménagements spécifiques pour assurer l'égalité de traitement.
56. Au vu de ces éléments, le Défenseur des droits a conclu, dans sa décision n°2016-18, que la société Y n'a pas respecté les préconisations émises par la médecine du travail concernant l'aménagement du poste de travail de Mme X, ce qui a entraîné une aggravation de son état de santé ; que ces faits sont constitutifs d'une discrimination en lien avec son état de santé et son handicap, au sens de l'article L.1132-1 du code du travail.
57. Le Défenseur des droits a également conclu que ces faits sont constitutifs d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat prévue par l'article L. 4121-1 du code du travail, au titre de laquelle l'employeur doit s'assurer de l'effectivité des préconisations émises par la médecine du travail (Cass. soc., 19 décembre 2007, n°06-43918).
58. Dans son jugement du xx xx xx, le Conseil de prud'hommes a retenu que la société mise en cause a « *refusé d'aménager le poste [de la réclamante conformément aux préconisations émises par le médecin du travail le 8 mai 2014]* », puis « *refusé les préconisations du médecin du travail [du 21 octobre 2014] pour des raisons tant financières qu'organisationnelles* ».
59. Le Conseil de prud'hommes en a exactement conclu : « *attendu que la salariée a été déclarée travailleur handicapée et c'est dans cette circonstance que l'employeur n'a pas respecté l'aménagement de son poste de travail, ces faits sont constitutifs d'une discrimination en lien avec l'état de santé de la demanderesse au sens de l'article L.1132-1 du code du travail* ».

B. Sur le caractère discriminatoire du licenciement de Madame X :

60. En l'absence d'aménagement du poste de travail de la réclamante en conformité avec les préconisations du médecin du travail, le prononcé de l'inaptitude partielle emportait obligation pour l'employeur de reclasser la salariée à un poste davantage compatible avec son état de santé, par application de l'article L.1226-2 du code du travail, pris dans sa version applicable à l'époque des faits⁴.
61. L'article L.1133-3 du code du travail dispose que : « *Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées* ».
62. Il découle de ces dispositions que la rupture du contrat de travail pour impossibilité de reclassement d'un salarié déclaré inapte ne constitue pas une discrimination à la double

⁴ « *Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.*

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail. »

condition, d'une part, que son inaptitude ait été régulièrement constatée par le médecin du travail, d'autre part, que cette rupture soit nécessaire, objective et appropriée.

63. Si cette double condition n'est pas remplie, le licenciement du salarié constitue une discrimination et encourt donc la nullité, conformément à l'article L. 1132-4 du code du travail.
64. S'agissant de la première condition, il ressort des pièces du dossier que l'inaptitude de la réclamante a effectivement été constatée par deux avis de la médecine du travail en date des 22 octobre et 6 novembre 2014.
65. S'agissant de la seconde condition, la société mise en cause verse un courrier adressé au médecin du travail le 17 décembre 2014 dans lequel l'employeur sollicite des informations complémentaires afin de répondre à son obligation légale de reclassement alors que la réponse du médecin du travail a été communiquée par courrier du 5 janvier 2015, l'employeur estime être dans l'impossibilité de reclasser Mme X dès le 6 janvier 2015.
66. Une telle brièveté dans la recherche de reclassement de Mme X, sans justification objective, empêche de la qualifier de sérieuse et loyale au sens de la jurisprudence et pourrait donc s'analyser comme un manquement à l'obligation de reclassement incombant à l'employeur (Cass. soc., 26 nov. 2008, n°07-44061 et Cass. soc., 13 juin 2012, n°11-14735).
67. Dans ces conditions, le Défenseur des droits a conclu, à l'issue de son enquête, que le licenciement de la réclamante n'était ni nécessaire, ni objectif, ni approprié. Dès lors, le Défenseur des droits estimait que ce licenciement apparaissait fondé sur l'état de santé et le handicap de la réclamante et devait être considéré comme discriminatoire.
68. Le Conseil de prud'hommes de A, dans son jugement dont appel, a retenu le caractère discriminatoire de ce licenciement.

C. Sur la nullité comme conséquence de la discrimination :

69. Le Défenseur des droits rappelle que par application de l'article L.1132-4 du code du travail, tout acte ou toute mesure discriminatoire encourt la nullité.
70. Dès lors, il convient de préciser que si la nullité du licenciement est prononcée, la salariée aura droit, si elle le demande, à sa réintégration dans l'entreprise. L'employeur ne pourra alors s'y opposer.
71. La Cour de cassation a précisé que le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et le jugement « *peu important qu'il ait ou non reçu des salaires ou des revenus de remplacement pendant cette période* » (Cass. soc., 11 juill. 2012, n° 10-15.905, n° 1736 FS - P + B ; Cass. soc., 29 mai 2013, n° 11-28.734, n° 978 FS - P + B).
72. Dans l'hypothèse où le salarié ne demande pas la réintégration, il a droit aux indemnités de rupture et à une indemnité « réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement » conformément à l'article L.1134-5 alinéa 3 du code du travail, et au moins égale à celle prévue à l'article L.1235-3 du code du travail soit une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire.
73. Le Défenseur des droits entend rappeler que l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, qui prévoit un plafonnement des indemnités que peut percevoir un salarié licencié, ne s'applique qu'aux instances introduites à compter du 24 septembre 2017, ce qui n'est pas le

cas de la présente affaire, mais surtout, et en tout état de cause, le barème ne s'applique pas si le licenciement est jugé nul, notamment en raison d'une discrimination.

74. En effet, il convient de rappeler que le licenciement qui fait suite à une discrimination, comme suite à toute violation d'une liberté fondamentale ou d'une protection spécifique, constitue une situation particulièrement grave dont l'auteur doit être dument condamné.

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

- Constate que la société Y n'a pas respecté les préconisations émises par la médecine du travail concernant l'aménagement du poste de travail de Mme X, ce qui est constitutif d'une discrimination en lien avec son état de santé et son handicap au sens des articles L.1132-1 et L.5213-6 du code du travail, mais aussi d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat prévue par l'article L.4121-1 du code du travail ;
- Considère que son licenciement pour inaptitude n'était ni nécessaire, ni objectif, ni approprié, mais qu'il est intervenu en raison de son état de santé et de son handicap et, dès lors, qu'il est discriminatoire et encourt la nullité, par application de l'article L.1132-4 du code du travail.

76. Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend soumettre à l'appréciation de la Cour d'appel de A.

Jacques TOUBON