

Paris, le 5 avril 2018

Décision du Défenseur des droits n° 2018-104

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 ;

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 ;

Saisi par Madame X qui estime avoir faire l'objet d'une discrimination dans le cadre de son emploi en raison de son état de santé de la part de la société Y ;

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

Jacques TOUBON

Observations devant le Conseil de prud'hommes de A 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 son délégué territorial, d'une réclamation de Madame X relative aux difficultés qu'elle a rencontrées dans le cadre de son emploi et à son licenciement, qu'elle estime discriminatoires en raison de son état de santé.

RAPPEL DES FAITS :

2. En 1983, Madame X a été embauchée par la société B. En 2010, son contrat de travail est transféré au sein de la société Y, le centre de services partagés du groupe C. Elle y occupe les fonctions de juriste en droit de la publicité.
3. Madame X indique que sa relation de travail s'est toujours bien déroulée, mais que ses conditions de travail se sont dégradées lorsque Madame Z est devenue sa responsable hiérarchique, en septembre 2012.
4. Elle explique qu'elle l'a informée, à la fin du mois de novembre 2012, qu'elle devait subir une intervention de chirurgie cardiaque lourde, suivie d'une hospitalisation prolongée.
5. Le 16 avril 2013, Madame X reprend son activité en mi-temps thérapeutique. Elle indique qu'à compter de cette date, elle a fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire de la part de Madame Z se caractérisant par une surcharge volontaire de travail.
6. Par un courriel en date du même jour adressé à Madame Z, Madame X lui indique que l'augmentation de sa charge de travail du fait des nouveaux portefeuilles qui lui ont été assignés « *ne [lui] paraît pas compatible avec la reprise de [son] travail dans de bonnes conditions* ».
7. Le 30 avril 2013, le médecin du travail recommande au sujet de Madame X, dans le cadre d'une visite médicale de reprise, « *apte à temps partiel : 3 jours par semaine – à revoir en septembre – à ménager : éviter trop de travail* ».
8. Toutefois, sa situation professionnelle aurait continué à se dégrader. Par courriel en date du 13 août 2013, Madame X fait connaître à Madame Z son « *état d'épuisement physique et mental* ». Cette dernière lui répond qu'elle l'ignorait.
9. Le 27 novembre 2014, la qualité de travailleur handicapé lui est reconnue, mais elle indique qu'elle n'en a pas informé la société Y.
10. Le 9 février 2015, Madame X subit une nouvelle intervention chirurgicale. Lorsqu'elle reprend son activité, le 13 mars 2015, le médecin du travail l'estime apte à son poste, tout en recommandant un aménagement sous forme de mi-temps thérapeutique et de télétravail.
11. A cette date, Madame W est devenue la supérieure hiérarchique de Madame X, en sa qualité de directrice juridique. Toutefois, rien n'aurait changé.

12. Le médecin du travail a recommandé de nouveau l'aménagement de son poste sous la forme d'un mi-temps thérapeutique et de télétravail, mais elle allègue que les aménagements prescrits n'ont jamais été mis en place.
13. Par courriel en date du 23 novembre 2015, Madame W reproche à Madame X d'avoir refusé un stage à une candidate, tandis que cette dernière explique qu'elle a en effet fait une offre de stage, qu'elle a retirée, par la suite, sur l'avis réservé d'une autre collègue.
14. Le 26 novembre 2015, Madame X est convoquée à un entretien préalable à son licenciement, puis elle est licenciée pour faute simple, avec dispense de préavis, par un courrier en date du 18 décembre 2015. Il est écrit, au titre des griefs qui lui sont faits :
 - « *votre responsable hiérarchique a constaté avec regret que vous aviez pris l'habitude de vous affranchir des règles de fonctionnement de la direction juridique France [...] dernier exemple, le 17 novembre 2015, vous avez fait une offre de stage à une candidate par téléphone en contradiction avec les règles internes* » ;
 - « *là où les choses deviennent plus graves, c'est le mensonge caractérisé et réitéré de votre part qui crée une perte de confiance incompatible avec la poursuite de nos relations contractuelles [au sujet du refus opposé à la candidate stagiaire]* ;
 - « *cet incident a causé un préjudice à une jeune candidate dans un marché de l'emploi dont tout le monde connaît la dureté et donne, en outre, une mauvaise image de la direction juridique* ».
15. Par courrier en date du 7 janvier 2016, Madame X a contesté son licenciement en soulignant son caractère vexatoire, le fait que les reproches qui lui sont faits ne lui sont pas imputables, le lien existant entre son éviction et son état de santé dégradé, ainsi que l'irrespect de ses aménagements de poste.
16. Madame D, la secrétaire générale du groupe C, lui répond par un courrier en date du 8 février 2016. Elle confirme qu'en 32 ans d'activité, rien ne lui avait été auparavant reproché, mais elle écrit également que son licenciement est intervenu parce qu'il est apparu qu'elle aurait eu « *tendance à reporter sur [ses] collègues les tâches qui [lui] incombaient* ».

ENQUETE :

17. Le Défenseur des droits a demandé à la société Y de communiquer les éléments nécessaires à l'instruction de la réclamation de Madame X. Elle a alors fait valoir une première série d'observations, sans toutefois produire toutes les pièces sollicitées.
18. Au vu des éléments recueillis, le Défenseur des droits a adressé à la société Y une note récapitulant son analyse du dossier et l'a invitée à formuler des observations complémentaires. Cette note a en effet pour objet de permettre à la société mise en cause d'apporter de nouvelles justifications, voire de lui permettre de contester l'analyse du Défenseur des droits avant qu'il ne statue.
19. En réponse, la société Y conteste l'existence de toute discrimination au préjudice de Madame X et fait valoir que « *des aménagements ont été mis en place par l'entreprise dans le respect des préconisations du médecin du travail* ».
20. Pour autant, les éléments recueillis au cours de l'enquête permettent de considérer que Madame X n'a pas bénéficié d'aménagements effectifs de son poste, qu'elle a en conséquence fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire et que son licenciement, pour un motif manifestement disproportionné d'avoir refusé un stage à une candidate, doit s'analyser dans ce contexte comme une mesure d'éviction discriminatoire.

ANALYSE JURIDIQUE :

21. L'article L. 1132-1 du code du travail définit le principe de non-discrimination en vertu duquel aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en raison de son état de santé.
22. Cet article renvoie, aux fins de définir la discrimination, 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, selon lequel « *la discrimination inclut : [1°] tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa [dont l'état de santé] ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ». Il s'agit de la notion de harcèlement discriminatoire, en ce que la discrimination, motivée par un critère personnel comme l'état de santé, se manifeste par un ou plusieurs agissements harcelants.
23. L'article L. 1134-1 du code du travail, relatif à l'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination, dispose que « *lorsque le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la discrimination alléguée* ».
24. En application de l'article L. 4121-1 du même code, il incombe à l'employeur de « *prend[re] les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». La Chambre sociale de la Cour de cassation juge que sa responsabilité doit être engagée lorsqu'il est démontré qu'il n'a pas pris toutes celles nécessaires pour éviter le dommage subi par le salarié (Cass. soc., 25 novembre 2015, pourvoi n° 14-24.444 ; Cass. soc., 1^{er} juin 2016, pourvoi n° 14-19.702).
25. De plus, aux termes de l'article L. 4624-1 du code du travail (dans sa version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 non applicable à l'époque des faits), seul le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que des mutations ou des transformations de postes justifiées par l'état de santé physique et mentale des travailleurs (al. 1^{er}). Dans ce cas, « *l'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs à ce qu'il lui soit donné suite* » (al. 2). Il est précisé qu'« *en cas de difficultés ou de désaccord* », l'employeur peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail (al. 3).
26. Aussi, selon une jurisprudence de principe de la Cour de cassation, l'employeur doit s'assurer de l'effectivité des préconisations émises par le médecin du travail (Cass. soc. 19 déc. 2007, pourvoi n°06-43.918 ; Cass. soc. 16 sept. 2015, pourvoi n°13-21.515). Il ne peut s'exonérer de son obligation de procéder à l'aménagement préconisé 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).
27. En conséquence, le fait de ne pas tenir compte des préconisations du médecin du travail en lien avec l'état de santé du salarié, en aménageant son poste de travail, constitue une violation de l'obligation de sécurité à laquelle l'employeur est tenu en vertu de l'article L. 4121-1 du code du travail précité (Cass. soc., 19 déc. 2007, pourvoi n° 06-43.918 ; récemment, Cass. soc., 27 septembre 2017, pourvoi n° 15-28605).
28. En outre, un harcèlement discriminatoire, au sens de la loi du 27 mai 2008 précédemment rappelée, doit être constaté au préjudice du salarié dont le poste n'est pas aménagé dès lors qu'il est ainsi maintenu, en raison de son état de santé, dans des conditions de travail non adaptées, portant atteinte à sa dignité, et ayant pour effet de créer un environnement professionnel intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (CA de DOUAI, 29 janvier 2016, n°15/00506).

29. Enfin, l'article L. 1132-4 du code du travail dispose que tous les actes discriminatoires, qui violent ces dispositions, sont frappés de nullité.
30. Par ailleurs, la secrétaire générale du groupe C, se prévalant des engagements éthiques de celui-ci pour écarter le grief de discrimination formulé par Madame X lors de la contestation de son licenciement, il convient de rappeler que la mise en place, par les entreprises, de dispositifs de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité n'est pas exclusif des discriminations commises à l'encontre de leurs salariés et qu'ils ne les contrebalancent en aucun cas (CA Paris, 6 juill. 2007, RG n° 06/07900, *Juris-data* n° 2007-339914).

• **Sur le harcèlement discriminatoire en raison de l'état de santé :**

31. En l'espèce, la société Y conteste le caractère discriminatoire du traitement réservé à Madame X dans le cadre de son emploi dès lors qu'elle estime avoir procédé aux aménagements recommandés par le médecin du travail. Elle ajoute « *qu'à aucun moment [il] a considéré que Madame X était inapte à reprendre son poste. Il n'a jamais non plus préconisé un changement de poste, mais uniquement des aménagements de rythme de travail* ».
32. Le Défenseur des droits rappelle cependant que le débat n'est pas celui du degré d'aptitude de Madame X à son poste, mais celui de l'effectivité des aménagements de celui-ci.
33. Or, il ressort des pièces recueillies dans le cadre de l'instruction que d'une part, le poste de Madame X n'a pas été aménagé conformément aux recommandations du médecin du travail. D'autre part, il apparaît que la société Y n'a pas réagi aux alertes que Madame X a émises sur la dégradation de son état de santé et enfin, que Madame X a alors été marginalisée dans un environnement de travail stigmatisant pour les salariés dont l'état de santé est fragilisé, en ce qu'il est perçu comme un moindre investissement professionnel.
34. Il en résulte, pour chacun de ces manquements, une situation de harcèlement discriminatoire au sens de la loi du 27 mai 2008 en ce qu'il est créé, au préjudice de Madame X un environnement professionnel ayant pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer, en raison de son état de santé, un environnement intimidant, hostile, dégradant et humiliant.

➤ **Sur l'absence d'aménagement du poste de Madame X :**

35. En l'espèce, entre le mois de septembre 2012 et le mois de décembre 2015, le médecin du travail a recommandé à cinq reprises un aménagement du poste de travail de Madame X.
36. Selon un tableau établi par la société Y mise en cause, il est possible de rappeler ces aménagements de façon synthétique comme suit :

Arrêts de travail	Avis du médecin du travail	Aménagements préconisés par le médecin du travail
15 Janvier au 30 mars 2013 <i>Intervention chirurgicale du coeur</i>		
	30 avril 2013	Apte à temps partiel : 3 jours par semaine A ménager : éviter trop de travail
	2 septembre 2013	Apte à son poste actuel sous la forme d'un temps partiel thérapeutique à raison de 4 jours de travail par semaine dont un en télétravail à domicile

	17 septembre 2014	Poste aménagé en télétravail valable encore 15 jours (jusqu'au 1 ^{er} octobre 2014)
28 sept. 2014 au 8 février 2015 <i>Intervention chirurgicale orthopédique</i>		
9 février au 3 mars 2015 <i>Séjour de réadaptation cardiaque pour déconditionnement à l'effort</i>		
	13 mars 2015 <i>A août 2015</i>	Poste aménagé demandé sur la base d'un mi-temps thérapeutique Proposition : tous les après-midi, dont deux en télétravail
	26 juin 2015 au <i>30 juin 2015</i>	Poste aménagé sur la base d'un 70 %. 3 jours et demi par semaine. 2 jours en télétravail. Les jours sont à déterminer par la collaboratrice et le management.
	30 septembre 2015	Arrêt du temps thérapeutique à 70 % Reprise à temps plein à l'essai Poste aménagé : 2 jours de télétravail par semaine
	14 septembre 2015	Temps plein depuis le 1 ^{er} septembre 2015 2 jours de télétravail par semaine

37. Interrogée par le Défenseur des droits sur la mise en place de ces recommandations successives du médecin du travail, la société Y soutient que « *face aux absences de Madame X et aux restrictions médicales, l'entreprise a mis en place les moyens d'aménager ses conditions de travail* » notamment en « *aménageant [sa] charge de travail* », en ayant « *recours au télétravail* », à des remplacements et au « *renforcement de nouvelles ressources (CDD Stagiaires)* », puis à « *l'entraide des autres personnes du service* ».

38. Le Défenseur des droits relève toutefois, en analysant les pièces produites par la société Y, qu'elles remettent en cause la réalité de ces divers aménagements.

39. En effet, s'agissant d'abord de l'« *aménagement de la charge de travail de Madame X en fonction des préconisations du médecin du travail* », le Défenseur des droits observe que celui-ci n'a pas eu lieu et ce, sur le fondement de chiffres d'activités fournis par la société Y elle-même. Ils sont les suivants :

Période	Temps de travail	Agences confiées à Mme CRINON	Taille des agences en effectif globalisé
Avant le 16 avril 2013	Temps plein	B (PARIS ET LYON), E, F, G	212
Du 16 avril 2013 <i>au</i> 26 avril 2013	Temps plein	F, G, H, C K1, C CONSULTANT	578
27 avril 2013 <i>au</i> 30 septembre 2013	Temps partiel (3/5 ^e)	F, G, H	299
2 septembre 2013 <i>au</i> 30 avril 2014	Temps partiel (4/5 ^e)	F, G, H	299
2 mai 2014 <i>au</i> 27 septembre 2014	Reprise à temps plein	F, G, H	299
13 mars 2015 <i>au</i> 1 ^{er} juillet 2015	Mi-temps thérapeutique	F, G, H	261
1 ^{er} juillet 2015	Temps partiel à 70 %	F, G, H	261

au 30 septembre 2015			
30 septembre 2015 au 18 décembre 2015	Plein temps	F, G, I, J, K	260

40. Quatre constats tirés de ces chiffres démontrent que le poste de Madame X n'a pas été aménagé selon les recommandations émises par le médecin du travail, sur le fondement d'une étude de son poste initial, mais en fonction des besoins de la direction juridique confrontée à un accroissement de son activité :
- 41.– Premièrement, il convient de relever que la nouvelle répartition des portefeuilles entre les juristes du service de Madame X, au mois d'avril 2013, lorsqu'elle reprend son activité après sa chirurgie cardiaque, a eu pour conséquence de tripler la taille des effectifs des agences qu'elle avait à gérer. En outre, si elle s'est vu retirer la gestion de l'agence B, deux autres agences supplémentaires lui sont attribuées à savoir les agences L et M.
42. En conséquence, la société Y mise en cause ne saurait faire grief à Madame X de s'être renseignée sur le triplement de sa charge de travail dès qu'elle en a eu connaissance, celle-ci ne pouvant qu'avoir des conséquences sur son état de santé, spécialement s'agissant d'une pathologie cardiaque.
43. De plus, Madame N, juriste et collègue de travail de Madame X, témoigne de la charge excessive de travail qui lui a été attribuée à compter du mois d'avril 2013. Elle atteste du fait qu'elle devait travailler sur de nouveaux sujets spécifiques notamment sur le droit de la santé et ajoute : « *après cela, Madame X m'a régulièrement fait part de ses appréhensions et de son épuisement au travail* ». De même, Madame O, une autre collègue de travail, lui a écrit : « *les réorganisations de ton portefeuille d'agence après ton absence longue maladie ne m'avaient pas parues très fair [justes]. C'est le moins que l'on puisse dire* ».
44. C'est dans ce contexte que le médecin du travail a dû préciser, suite à la première reprise d'activité de Madame X, « *à ménager, éviter trop de travail* » et qu'il a émis un avis d'aptitude à temps partiel équivalent à trois jours de travail par semaine.
- 45.– Or, deuxièmement, même avec un rythme de travail supposément aménagé, la taille des effectifs des agences que Madame X devait gérer en travaillant à 3/5^e était d'un tiers supérieur à celle des effectifs qu'elle gérait initialement en travaillant à temps plein.
- 46.– Troisièmement, la charge de travail de Madame X n'a pas évolué par la suite, lorsque le médecin du travail a recommandé, le 15 septembre 2014, une reprise d'activité à 4/5^e avec un jour de télétravail. Cela montre que sa charge de travail n'était pas, *a minima*, adaptée à un temps de travail plus restreint.
- 47.– Quatrièmement, ce n'est qu'à partir de l'avis du 13 mars 2015, recommandant la mise en place d'un mi-temps thérapeutique, qu'un avenant au contrat de travail de Madame X est édité. Sa charge de travail est alors diminuée, mais elle reste supérieure à celle qui était la sienne lorsqu'elle occupait son poste à temps plein.
48. S'agissant ensuite du « *recours au télétravail* » dont se prévaut la société Y, il y a lieu de rappeler que les salariés de C, spécialement ceux dont les bureaux sont dans l'immeuble P, bénéficient par accord de la faculté de télétravailler une fois par semaine.

49. Dès lors, la société Y est infondée à soutenir que Madame Z « *non seulement n'a pas remis en question cette organisation mise en place par Madame X mais, [que] dès [le mois d'] avril 2013, elle a effectué les démarches nécessaires pour [qu'elle] puisse bénéficier d'un accès à distance et travailler depuis son domicile* ». Il s'agissait simplement de lui permettre de bénéficier d'un droit conventionnel et non de s'en prévaloir aux fins de procéder à un aménagement de poste qui aurait recommandé par le médecin du travail. Pour cause, ce dernier n'a préconisé la mise en place du télétravail au profit de Madame X qu'à compter du mois de septembre 2013.
50. S'agissant des remplacements de Madame X, du « *renforcement par de nouvelles ressources (CDD, Stagiaires)* » et de « *l'entraide des autres personnes du service* » que fait ensuite valoir la société Y, l'étude des pièces qu'elle présente révèle trois contradictions :
51. – Premièrement, les contrats consentis à Madame R, ainsi qu'à Messieurs S et T, l'ont d'abord été pour la remplacer pendant ses absences, c'est-à-dire pour compenser ses arrêts de travail. Il ne s'agit donc pas d'un aménagement de poste ayant pour effet d'alléger sa charge de travail conformément aux recommandations du médecin du travail. Il en est de même pour les contrats à de travail à temps partiel qui leur ont été consentis pour compenser les mi-temps thérapeutiques de Madame X. Dès lors que la charge de travail de cette dernière a été triplée par rapport à son poste initial à temps plein, ces contrats ont permis d'absorber l'activité de la société Y, mais pas d'alléger pour moitié la charge de travail de Madame X.
52. De plus, la société Y se prévaut du fait que Monsieur U a été recruté en CDD pour « *accroissement temporaire d'activité* », du 2 janvier au 30 juin 2013, « *pour les besoins notamment de l'agence H dont Madame X était chargée, ce qui a permis de la soulager à son retour* ». Mais il ne s'agit pas non plus d'un aménagement de poste en vue d'alléger la charge de travail de Madame X. Au contraire, celle-ci a repris son activité après son intervention cardiaque en avril 2013, alors que ce CDD pour accroissement temporaire d'activité était déjà en cours. Elle a donc assumé la moitié de la charge de travail supplémentaire à l'issue de ce contrat ¹.
53. – Deuxièmement, la société Y argue du fait que « *Madame X bénéficiait de façon privilégiée de l'aide de deux stagiaires de l'équipe, [en vue d']alléger sa charge de travail* » et produit plusieurs conventions de stage. Mais, en désignant comme tuteur, soit Madame Z, directrice juridique, soit Mesdames V ou V1, juristes, ces documents ne démontrent pas l'existence d'un quelconque soutien apporté à Madame X. Il convient en outre de relever que certaines conventions précisent que la formation procurée porte sur le droit de la propriété intellectuelle dans les nouvelles technologies alors que la société Y insiste sur le fait qu'il ne s'agit pas d'une compétence de Madame X.
54. – Enfin, troisièmement, les courriels et attestations produits par la société Y ne démontrent pas que Madame X a bénéficié de « *l'entraide des autres personnes de l'équipe Droit de la publicité* ». En effet, elle explique qu'« *au cours de ses absences, la gestion des dossiers relatifs aux agences confiées à Madame X était reprise par les autres membres de l'équipe* ».

¹ Le contrat de travail consenti du 2 janvier au 30 juin 2013 à Monsieur U stipule que son « engagement est motivé par un accroissement temporaire d'activité lié aux dossiers Z1 et Z2. Or, le portefeuille Z2 est confié à Madame X à partir du mois d'avril 2013.

55. Il convient cependant de rappeler que cette gestion n'a pas d'autre objet que d'assurer la continuité du service procuré par la société Y et ne constitue en rien un aménagement de poste conforme aux préconisations du médecin du travail.
56. Il en résulte que la société Y ne prouve pas l'existence d'une répartition de la charge de travail de Madame X entre ses collègues qui soit susceptible d'alléger la sienne. Le courriel de Madame N, en date du 28 novembre 2014, prouve le contraire. En effet, il est écrit : « Hello ... [Madame Z], avec les absences de ... et de ... [Madame X], c'est l'horreur cette semaine. Il faut prendre un remplacement pour madame X ; Ses équipes m'appellent alors que je n'ai pas de temps à dégager pour eux ».
57. En outre, il apparaît que Madame X a, pendant ses arrêts de travail, continué à suivre de nombreux dossiers, à se déplacer dans des réunions (réunion du 7 novembre 2014) et à produire des analyses en respectant des « deads lines ». Or, il convient de rappeler que l'employeur contrevient à son obligation de sécurité tenant à la protection de la santé physique et mentale de ses salariés s'il exige, et même s'il tolère, que l'un d'eux travaille pendant un arrêt maladie ou pour accident, c'est-à-dire alors que son contrat de travail est suspendu (Cass. soc., 21 novembre 2012, pourvoi n° 11-23.009).
58. Surtout, la société Y semble particulièrement mal fondée à se prévaloir de « l'entraide des autres personnes de l'équipe droit de la publicité » quand Madame D, la secrétaire générale du groupe C, explique à Madame X que son licenciement est justifié parce qu'il est apparu qu'elle aurait eu « tendance à reporter sur [ses] collègues les tâches qui [lui] incombaient ».
59. Il résulte de l'ensemble de ces éléments que la société Y échoue à rapporter la preuve qui lui incombe en application de l'article L. 4624-1 du code du travail, de l'effectivité des aménagements de poste de Madame X. De plus, elle ne justifie pas avoir fait état auprès du médecin du travail de difficultés pour y procéder, ni d'avoir contesté les avis de ce dernier.
60. Par conséquent, le Défenseur des droits constate que Madame X n'a pas bénéficié des aménagements de poste recommandés par le médecin du travail et que la société Y ne peut pas légitimement se prévaloir des mesures qu'elle a prises pour pallier ses absences pendant ses arrêts de travail, aux fins d'organiser la continuation de son activité.
61. Le Défenseur des droits constate donc que Madame X a fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire en raison de son état de santé, dès lors que l'absence d'aménagement de son poste a créé un environnement professionnel ayant eu pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer, à son détriment, un environnement intimidant, hostile, dégradant et humiliant.

➤ **Sur l'absence de réaction aux alertes de Madame X sur la dégradation de son état de santé en l'absence d'aménagement de son poste :**

62. Des éléments recueillis dans le cadre de l'instruction, il ressort que Madame X a émis quatre alertes sur la dégradation de ses conditions de travail en raison de son état de santé, lequel s'est aggravé en l'absence d'aménagement adéquat de son poste.
63. Sa première alerte est constituée par le courriel en date du 16 avril 2013, soit le jour de sa reprise d'activité après son intervention cardiaque. Elle y écrit : « *la reprise a été difficile [...] les nouvelles annoncées [attributions de deux dossiers supplémentaires] ce matin ne me paraissent pas compatibles avec la reprise de mon travail dans de bonnes conditions après un arrêt maladie de deux mois* ».
64. Par courriel du 13 août 2013, elle adresse à Madame Z, au titre de la deuxième alerte : « *Depuis mon retour mi-avril, je suis censée travailler 3 jours par semaine, et j'ai travaillé souvent 4 jours par semaine voire à temps plein au mois de juillet. [...] Je suis aujourd'hui totalement épuisée ; cette période a démontré que je ne suis pas en état de reprendre un temps plein* ».
65. La troisième alerte est constituée par un courriel du 26 juin 2015 adressé à Madame W, dans lequel Madame X lui écrit qu'elle « *souhaite éviter l'état d'épuisement dans lequel [elle s'est] retrouvée en 2013/2014 et les hospitalisations successives* » et fait valoir que son mi-temps thérapeutique n'a « *jamais réellement existé* ».
66. Enfin, Madame X remet à Madame W, lors de son arrivée au poste de directrice juridique en mars 2015, un questionnaire individuel « *legal team* » dont l'objet est de permettre au nouveau supérieur hiérarchique de connaître chaque membre de l'équipe. Il s'agit d'une quatrième alerte dès lors qu'elle y a écrit : « *le temps partiel a été rapidement très largement dépassé, ce qui ne m'a pas permis de récupérer mes forces et au contraire mon état de santé s'est aggravé pendant cette période d'avril 2013 à juillet 2014. Je me suis retrouvée en état d'épuisement à l'été 2014, dans un état d'effondrement physique et moral. 2015 – Reprise de travail à mi-temps thérapeutique. Je souhaite ne pas revivre l'année de reprise de travail que j'ai vécue précédemment, afin de pouvoir récupérer totalement mes capacités pour revenir à temps plein. Il y a un décalage entre le discours officiel et la réalité* ».
67. Si la société Y fait valoir, dans son premier courrier de réponse à l'instruction, que « *préalablement à la mesure de licenciement prise à son encontre, Madame X n'a jamais fait état d'un quelconque lien de causalité entre son activité professionnelle et son état de santé* », elle se ravise dans son second courrier en affirmant qu'elle a réagi à ses alertes en organisant « *des points* » sur sa charge de travail.
68. Toutefois, il ressort des chiffres communiqués par la société Y que cette charge n'a jamais été modifiée après les différentes alertes de Madame X (v. *supra* points 40 et suivants).
69. En conséquence, le Défenseur des droits constate que la société Y n'a pas réagi aux alertes de Madame X relatives à la dégradation de son état de santé physique et moral faute d'un aménagement effectif de son poste. Il en résulte qu'elle a violé l'obligation de sécurité qui lui incombe aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail, en ne mettant pas en œuvre tous les moyens pour éviter la réalisation du dommage subi par Madame X.
70. Cette inaction caractérise de surcroît un harcèlement discriminatoire, à son détriment, fondé sur son état de santé, dès lors qu'elle a pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant.

➤ **Sur la stigmatisation et la marginalisation de Madame X en raison de son état de santé :**

71. Interrogée par le Défenseur des droits sur les difficultés professionnelles de Madame X, la société Y fait valoir qu'elle « *n'a subi aucune discrimination compte tenu de son état de santé que ce soit dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ou au moment de son licenciement* », tout en écrivant que « *bien évidemment, [son] état de santé était connu de tous au sein du service* ».
72. Mais au contraire, il ressort des attestations des collègues de Madame X que les aménagements de poste recommandés ont été perçus, par sa hiérarchie et par certains membres de son équipe, comme un moindre investissement professionnel, *a fortiori* dans un contexte d'accroissement d'activité. Il semble que le fait qu'elle ne puisse pas assumer une charge de travail supplémentaire, à part égale avec les autres juristes, ait été mal compris.
73. En effet, Madame V, juriste et collègue de travail de Madame X, atteste que « *dès son arrivée, Madame Z a équilibré la charge de travail entre les différents membres de l'équipe afin de faire en sorte que la répartition soit la plus équitable possible entre les responsables juridiques, dans un contexte d'accroissement du nombre d'agences* ». Elle précise que Madame Z et Madame W « *ont toujours fait preuve de beaucoup de patience et de bienveillance vis-à-vis de Madame X et ont toujours œuvré pour accommoder au mieux Madame X, parfois au détriment de la charge de travail des autres responsables juridiques* ».
74. De même, Madame XA, également juriste, écrit : « *Je suis arrivée en février 2014 chez C [...]. J'ai très vite ressenti un déséquilibre entre les membres de l'équipe avec d'une part les juristes et responsables juridiques très impliqués, qui avaient une charge de travail conséquente mais étaient toujours prêts à s'entraider, et Madame X d'un autre côté qui n'était pas sur le même rythme du tout et qui plutôt que de donner des coups de main à la nouvelle assistante que j'étais a, à plusieurs reprises, tenté de me donner du travail supplémentaire* ». Elle poursuit : « *j'ai vite eu le sentiment qu'elle ne faisait pas sa part. Ce sentiment s'est confirmé lorsque j'ai été intégrée à l'équipe de manière permanente [...]. Je me suis ouverte à Madame Z puis à Madame W de mon sentiment qu'il existait un fort déséquilibre entre la charge de travail qui nous était confiée et celle de Jeanne* ».
75. Dans un tel contexte d'incompréhension des aménagements de poste recommandés pour Madame X, il convient de relever qu'il est particulièrement significatif, pour la société Y de tirer argument aux fins de justifier de l'aménagement de son poste, de « *la prise régulière de repos et de congés* ».
76. Surtout, le Défenseur des droits rappelle que la mise en place d'un mi-temps thérapeutique et de journées de télétravail ne sont pas des « *demandes* » de Madame X que la société Y a eu la bienveillance d'accepter (voir le courriel de Madame W en date du 17 mars 2015), mais des préconisations du médecin du travail avec lesquelles elle est légalement tenue de se mettre en conformité.
77. Il en résulte une stigmatisation de Madame X en raison de l'allègement de sa charge de travail requise par son état de santé et de l'absence d'explication de celui-ci au sein de son équipe dans un contexte d'augmentation de la charge de travail. Elle caractérise un harcèlement discriminatoire à son encontre par la création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant et humiliant. Or, c'est dans ce contexte qu'intervient son licenciement.

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

78. La marginalisation de Madame X semble en effet trouver son point d'orgue dans son éviction, puisque la secrétaire générale du groupe C, en s'expliquant sur son licenciement, concède qu'il est principalement motivé par le fait qu'elle aurait eu « *tendance à reporter sur [ses] collègues les tâches qui [lui] incombaient* ».
79. Il n'est ainsi plus question du motif de refus de stage « *à une jeune candidate dans un marché de l'emploi dont tout le monde connaît la dureté* » invoqué dans la lettre de licenciement de Madame X, lequel apparaît au demeurant manifestement disproportionné pour mettre fin au contrat de travail de cette salariée ayant 32 ans d'ancienneté et à laquelle il n'avait jamais été fait de reproche².
80. De plus, il ressort des pièces produites par les parties que le grief de refus de stage n'est pas fondé.
81. La société Y indique en effet que, s'il n'existe aucune règle formelle de recrutement des stagiaires au sein de la direction juridique, « *une candidature ne peut être validée qu'à partir du moment où tous les collaborateurs de l'équipe concernée se sont concertés et mis d'accord conformément à l'usage en vigueur au sein de la Direction juridique* ».
82. Or, Madame X produit un ensemble de courriels montrant que le recrutement de la stagiaire a été effectué en concertation et avec l'accord de tous les collaborateurs. Il en ressort également que Madame V lui a demandé de confirmer les deux stagiaires pour lesquelles l'équipe s'était mise d'accord. Ensuite, Madame X a informé Madame W que deux candidates ont été retenues et lui indique que l'équipe souhaite confirmer l'offre de stage auprès d'elles. Cette dernière lui répond qu'il leur appartient de décider.
83. Le lendemain, Madame X confirme aux deux stagiaires que leur candidature est retenue. Madame V va cependant, postérieurement, lui indiquer qu'elle a finalement eu un avis moins positif concernant Madame XB et lui demande alors d'annuler son recrutement.
84. Il n'est donc pas contestable que Madame X a respecté la procédure de recrutement des stagiaires et qu'elle n'a été que le messenger de la décision collégiale d'écarter la candidate en cause.
85. Le motif tiré du non-respect de la procédure de recrutement des stagiaires est néanmoins présenté dans la lettre de licenciement comme étant à l'origine d'un « *mensonge caractérisé et réitéré* » de la part de Madame X et d'« *une perte de confiance incompatible avec la poursuite [des] relations contractuelles* ». Pour la société Y, il démontre que Madame X « *a pris l'habitude de s'affranchir des règles de fonctionnement de la Direction juridique* » et la « *perte de confiance qui en résulte* ».
86. L'employeur est lié par la qualification qu'il donne aux faits dans la lettre de licenciement. Elle s'impose à lui en vertu de l'article L. 1232-6 du code du travail et de la jurisprudence constante selon laquelle « *la lettre de licenciement fixe les limites du litige* » (Cass. soc. 9 mars 1993, Bull. civ. V, n° 83).
87. Or, le Défenseur des droits constate qu'outre le motif infondé de refus de stage, la société Y ne présente aucun autre fait dont elle est en mesure de prouver la matérialité pour justifier ces griefs généraux.

² Le Défenseur des droits relève en effet que la société Y ne produit pas, pour justifier de l'activité de Madame X, des comptes rendus d'entretiens annuels d'évaluation pour les 32 années au cours desquelles elle a travaillé en son sein. De plus, elle n'a pas de dossier disciplinaire.

88. De plus, le Défenseur des droits rappelle que la perte de confiance n'est plus un motif de licenciement disciplinaire depuis un arrêt de principe en date du 29 mai 2001 (Cass. soc., 29 mai 2001, Bull. civ. V., n° 183). Dans cette décision, la Cour de cassation juge qu'il s'agit d'un motif particulièrement subjectif ne pouvant « *jamais constituer en tant que telle une cause de licenciement, même quand elle repose sur des éléments objectifs. Seuls ces éléments objectifs peuvent, le cas échéant, constituer une cause de licenciement, mais non la perte de confiance qui a pu en résulter pour l'employeur* ».

89. Aussi, dès lors que la société Y ne présente aucun élément objectif à l'appui du licenciement de Madame X, et dont il a été démontré qu'il est consécutif à sa marginalisation provoquée par la critique de l'allègement médical de sa charge de travail, il apparaît comme un prétexte pour l'évincer en raison de son état de santé fragilisé et donc comme un licenciement discriminatoire. A ce titre, il encourt la nullité en application de l'article L.1132-4 du code du travail.

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

- Constate que Madame X a fait l'objet d'une discrimination en raison de son état de santé en violation des articles 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 et des articles L. 1132-1 et L. 4624-1 du code du travail ;
- Constate que la société Y a manqué à son obligation de protéger la santé physique et mentale Madame X en violation de l'article L. 4121-1 du code du travail ;
- Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes de A et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.

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

Jacques TOUBON