

Paris, le 5 novembre 2019

Décision du Défenseur des droits n°2019-234

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 Monsieur X qui estime avoir faire l'objet d'une discrimination dans le cadre de son emploi en raison de son âge de la part de la société Y;

Décide de présenter ses observations devant la Cour d'Appel de Z.

Jacques TOUBON

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

1. Le 11 décembre 2015, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Monsieur X relative aux difficultés qu'il rencontre dans le cadre de son emploi et qu'il estime discriminatoires en raison de son âge.
2. Par courrier en date du 8 février 2016, les services du Défenseur des droits ont demandé à la société Y de communiquer les éléments nécessaires à l'instruction de la réclamation de Monsieur X, auquel elle a répondu par un courrier en date du 4 mars 2016.
3. Au vu des éléments ainsi recueillis, le Défenseur des droits a adressé, le 16 juin 2016 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.
4. En réponse, par courrier en date du 28 juin 2016, la société Y conteste l'existence de toute discrimination au préjudice de Monsieur X, considère qu'elle ne peut même pas être présumée et que, celui-ci n'étant pas licencié, il ne peut lui être fait grief d'une quelconque « *mesure discriminatoire* ». Enfin, il est opposé au Défenseur des droits son défaut de compétence pour apprécier le bien-fondé et la régularité d'une procédure de licenciement.
5. Il convient donc de rappeler que le Défenseur des droits, en qualité d'autorité constitutionnelle indépendante, a le pouvoir d'instruire contradictoirement les réclamations portées à sa connaissance et d'en apprécier le bien-fondé en vertu de son expertise sur le droit de la non-discrimination. Lorsqu'il constate, à l'issue de son enquête, l'existence d'une discrimination au préjudice du réclamant, il peut, en vertu de l'article 33 de la loi organique n° 2011-333 qui l'institue, présenter ses observations écrites et orales devant la juridiction saisie. Dans ce cas, il intervient en qualité d'*amicus curiae*, dont les conclusions permettent d'éclairer la cour (Cass. soc., 28 sept. 2016, pourvoi n° 14-26.387).
6. Le Défenseur des droits a adopté la décision 2016-172 et a présenté des observations devant le Conseil de prud'hommes de W.
7. Par jugement en date du 30 novembre 2018, le Conseil de prud'hommes de W a débouté Monsieur X de l'intégralité de ses demandes au motif que la discrimination en raison de l'âge qu'il invoque ne saurait être reconnue dès lors qu'il « *a conservé les mêmes fonctions et les mêmes bases de rémunération* ».
8. Contestant cette analyse, Monsieur X a interjeté appel du jugement.
9. Le Défenseur des droits, entend présenter des observations devant la Cour d'Appel de Z.

RAPPEL DES FAITS :

10. Monsieur X a été embauché par la société Y sous contrat à durée indéterminée le 12 octobre 1987. Il occupe le poste de Directeur régional depuis le 1^{er} janvier 2011 et occupait précédemment le poste de Directeur d'Entrepôt.
11. Au début du mois d'octobre 2015, un projet de restructuration du service des opérations a été décidé par le Directoire. Il prévoit la suppression de trois postes de Directeurs régionaux sur les huit postes initiaux. Cette suppression est effective depuis le 1^{er} janvier 2016.
12. Les trois Directeurs régionaux concernés par la suppression de leur poste, Monsieur A, Monsieur X et Monsieur B, sont les plus âgés. Ils ont entre 54 et 61 ans, alors que les cinq Directeurs régionaux maintenus à leur poste sont âgés de 40 à 51 ans.
13. Alors que Monsieur A a quitté l'entreprise en vertu d'une rupture amiable de son contrat de travail, Messieurs X et B ont été reçus dans le cadre de divers entretiens individuels par leur Direction, lors desquels le projet de restructuration et la suppression de leur poste leur ont été présentés. Une alternative leur a été soumise : un reclassement sur un poste de Directeur d'entrepôt ou l'engagement d'une procédure de licenciement pour motif personnel.
14. En l'absence de proposition écrite, Monsieur X indique qu'il n'a pas souhaité se prononcer sur cette alternative.
15. Par courrier en date du 9 novembre 2015, une procédure de licenciement pour motif personnel est, de la même façon que pour Monsieur B, engagée à son encontre. Il lui est fait grief d'une insuffisance professionnelle caractérisée par des « résultats catastrophiques » de sa région et « son incapacité à maîtriser les exigences d'un poste de Directeur régional ».
16. Depuis le 10 novembre 2015, Monsieur X est en arrêt de travail.
17. Par courrier du 19 novembre 2015, il a été informé de la suspension de la procédure de licenciement suite à sa demande de reconnaissance du caractère professionnel de son arrêt de travail.

CADRE ET ANALYSE JURIDIQUE :

18. Aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être licencié, sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification en raison de son âge.
19. L'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, auquel renvoie l'article L. 1132-1 du code du travail précité, définit la discrimination comme « *la situation dans laquelle, sur le fondement de [son âge] une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable* ». De même, constitue une discrimination, « *tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés [comme l'âge] subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».
20. Selon l'article L. 1233-3 du code du travail, constitue un licenciement pour motif économique celui qui est « *effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non*

inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ».

21. Dans ce cas, l'employeur doit fixer les critères lui permettant d'établir un ordre des licenciements des salariés de la catégorie professionnelle dont le poste est supprimé. Selon l'article L. 1233-5 du code du travail, il doit prendre en compte :
 - « 1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
 - 2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
 - 3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
 - 4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie. »Il est également prévu que l'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères.
22. Il en résulte que lorsque des suppressions de postes sont envisagées sur une catégorie d'emploi, l'employeur se doit d'établir un classement des salariés éligibles à une proposition de reclassement en application de l'article L. 1233-4 du code du travail. Ce classement, quelle que soit la pondération des critères, doit, pour ne pas être discriminatoire, prendre en considération l'âge des salariés (CA Douai, 28 septembre 2012, RG n°11-04021).
23. Ces dispositions sont d'ordre public. Ainsi, l'application du régime du licenciement pour motif économique est obligatoire lorsque le licenciement envisagé répond à une des causes énoncées dans l'article L. 1233-3 alinéa 1 du code du travail précité, dont la suppression d'emplois. La Cour de cassation rappelle en outre de façon constante qu'en cas de coexistence d'un motif personnel et d'un motif économique invoqués à l'appui d'un licenciement, il convient de s'attacher à celui qui en a été la cause première et déterminante (Cass. soc., 3 avril 2002, pourvoi n°00-42.583).
24. Dès lors, l'employeur n'a pas la possibilité de licencier un salarié dont le poste est supprimé pour un motif personnel. Même le licenciement d'un salarié en raison de ses mauvais résultats et de l'insuffisance de sa démarche commerciale ne peut être admis lorsque le véritable motif du licenciement réside dans la suppression de son poste (Cass. soc., 26 mai 1998, n°96-41.062).
25. De la même manière, une procédure de licenciement pour motif personnel ne peut pas être engagée à l'encontre des salariés les plus âgés, alors que le régime du licenciement pour motif économique, applicable en cas de suppression ou transformation de postes, leur offre une possibilité de maintien dans l'emploi.
26. L'article L. 1134-1 du code du travail pose le principe d'aménagement de la charge de la preuve applicable en matière de non-discrimination selon lequel lorsqu'un salarié présente des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination, il revient à la partie défenderesse, c'est-à-dire à l'employeur, de démontrer que ses décisions reposent sur des éléments objectifs étrangers à la discrimination alléguée.
27. À cet égard, il convient de préciser que le salarié peut notamment présenter, pour laisser présumer la discrimination qu'il allègue, tout document écrit faisant état de ses résultats ou de ses appréciations professionnelles.

28. De plus, la Cour de cassation a rappelé que la chronologie des faits est aussi un des éléments du faisceau d'indices (Cass. soc., 6 nov. 2013, pourvoi n° 12-22.270) qu'il faut d'apprécier dans sa globalité (Cass. soc., 29 juin 2011, *Bull. civ. V*, n° 166 ; Cass. soc., 9 déc. 2014, pourvoi n° 13-22.212 ; Cass. soc., 6 oct. 2015, pourvoi n° 14-18.406).
29. Enfin, l'article L. 1132-4 du code du travail prévoit que toute mesure discriminatoire doit être frappée de nullité.
30. En l'espèce, le Défenseur des droits relève qu'un plan de réorganisation de la Direction des opérations a été voté en Comité central d'entreprise le 15 décembre 2015. Ce plan prévoit la création de bassins d'activité, la réduction corrélative du nombre de régions de 8 à 5 et par conséquent, la suppression de 3 postes de Directeur régional à compter du 1^{er} janvier 2016.
31. Monsieur X produit en ce sens l'ordre du jour du Comité central d'entreprise ainsi que le document de présentation de la réorganisation intitulé « *PROJET G* ». Ce dernier expose le nouveau découpage régional de l'activité au sein duquel les directeurs régionaux les plus âgés, soit lui-même (56 ans – 5 ans d'ancienneté à ce poste), Monsieur B (54 ans – 9 ans d'ancienneté à ce poste) et Monsieur A (61 ans – un peu moins de 4 ans d'ancienneté à ce poste), n'apparaissent plus.
32. Monsieur X communique également un courriel de Monsieur T, Directeur des Opérations, en date du 8 janvier 2016, sur le lancement de la nouvelle régionalisation. Les 5 Directeurs régionaux ayant conservé leur poste y sont nommés, soit Messieurs C (46 ans – 3 ans d'ancienneté à ce poste), D (51 ans – 3 ans d'ancienneté à ce poste), E (50 ans – 7 ans d'ancienneté à ce poste), F (44 ans – 1 an et 4 mois d'ancienneté à ce poste) et J (40 ans – 1 an et 2 mois d'ancienneté à ce poste).
33. Par conséquent, les trois Directeurs régionaux concernés par la suppression de leur poste sont les plus âgés parmi les 8 personnes occupant ces fonctions.
34. Or, c'est seulement deux mois plus tôt, le 14 octobre 2015, que Monsieur X a été reçu en entretien par Monsieur T et que ce dernier lui a présenté le projet de restructuration et appris la suppression de son poste. Monsieur X indique, qu'à ce stade de la procédure, aucun grief ne lui était fait.
35. Dans le cadre d'entretiens ultérieurs, en date des 26 octobre et 6 novembre 2015, un reclassement au poste de Directeur d'entrepôt lui a été proposé. Monsieur X indique que ce reclassement n'a jamais fait l'objet d'une proposition écrite et précise.
36. Pour étayer son allégation, Monsieur X produit les courriers et courriels adressés à ses supérieurs hiérarchiques, les 10 et 23 novembre 2015, dans lesquels il fait état du déroulement des différents entretiens, des pressions exercées à son encontre en vue de lui faire accepter le poste de reclassement, ainsi que de l'absence de définition précise de ce poste.
37. Dans son jugement du 30 novembre 2018, le Conseil de prud'hommes de W juge que « *le fait d'avoir eu entre 3 et 5 entretiens avec son supérieur hiérarchique sur une période de moins de deux mois à propos de ses résultats, de l'avenir de son poste et de ses fonctions dans l'entreprise suite à un projet de réorganisation et de redécoupage géographique du*

territoire, puis d'être convoqué à un entretien préalable à sanction disciplinaire ne peut suffire à établir des faits de harcèlement moral ».

38. Pour le Défenseur des droits, il ne s'agit cependant pas de qualifier en l'espèce les faits de harcèlements moral, au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail.
39. Cette qualification doit en effet être distinguée de celle prévue par l'article 1^{er} alinéa 3 de la loi non-codifiée n° 2008-496 du 27 mai 2008, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Il dispose que « *la discrimination inclut tout agissement lié à l'un des motifs [discriminatoires] et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».
40. Cette forme de discrimination est un traitement différencié, motivé par un critère de discrimination comme l'âge et qui a pour particularité de se manifester par un ou plusieurs agissements « *ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte [la] dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».
41. En l'espèce, le conseil de prud'hommes de W observe à juste titre, dans son jugement du 30 novembre 2018, qu'il existe des éléments de fait laissant supposer une telle discrimination, notamment l'attestation de l'ancien Directeur des ressources humaines de la société Y.
42. Il témoigne en effet du fait qu' « *après [s]on départ, de nombreux cadres ont fait l'objet de départs négociés sous la pression de la Direction générale de Y. Messieurs X et B, de classe 9, avec une grosse ancienneté ont donc été sollicités dans le cadre de ces pressions afin de répondre aux objectifs de diminution des coûts et des effectifs fixés par l'Allemagne* ».
43. Monsieur X a en effet subi au cours des cinq entretiens qu'il a eu avec la direction générale de la société Y des pressions ayant pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant et offensant. Elles peuvent être qualifiées discrimination en ce qu'elles visaient à lui faire accepter une rétrogradation en raison de son âge, sous peine d'être licencié pour un motif personnel infondé.
44. Interrogée par le Défenseur des droits sur la réorganisation opérée, le reclassement proposé à Monsieur X, comme à Monsieur B, ainsi que sur l'opportunité de la procédure de licenciement pour motif personnel engagée à leur encontre, la société Y soutient que leur éviction de leur poste de Directeur régional est justifiée.
45. Elle ajoute qu'elle ne saurait vouloir les évincer de la régionalisation de l'entreprise en raison de leur âge dès lors qu'elle a proposé la direction du bassin d'un certain territoire à Monsieur A.
46. Cet argument ne peut cependant pas être retenu dans la mesure où la société Y ne produit aucun élément pour démontrer la véracité de cette affirmation, laquelle entre au surplus en contradiction avec le fait que Monsieur A a quitté les effectifs sur le fondement d'une rupture amiable de son contrat de travail. Surtout, elle est contredite par le « *découpage régional* » tel qu'il est présenté, depuis le mois de décembre 2015, dans le « *PROJET G* » précité.
47. La société Y ne remet pas en cause la tenue des entretiens individuels, mais elle indique qu'ont été abordées les difficultés économiques de la société et les résultats de Monsieur X.
48. La société Y affirme lui avoir laissé une alternative au licenciement pour motif personnel en lui proposant un reclassement sur un poste de Directeur d'entrepôt. Elle soutient que cette

possibilité de reclassement n'emporte aucune modification du contrat de travail et conteste le fait qu'il s'agisse d'une rétrogradation.

49. Monsieur X ne s'étant pas positionné sur cette proposition, la société Y explique qu'elle a été contrainte d'engager une procédure de licenciement pour motif personnel à son encontre. Elle produit en ce sens un courrier en date du 19 novembre 2015 qu'elle lui a adressé et dans lequel il est précisé : « *compte-tenu de la position fermée que [vous] avez adoptée, [nous] avons engagé une procédure de licenciement le 9 novembre 2015* ».
50. Le Défenseur des droits constate que le même courrier, rédigé dans des termes identiques, a été adressé à la même date à Monsieur B dont le poste est aussi supprimé.
51. Le Défenseur des droits relève en outre que la société Y ne conteste pas la suppression des trois postes de Directeur régional intervenue dans le cadre de la réorganisation de la Direction des opérations.
52. Or, le Défenseur des droits observe que cette restructuration a eu pour conséquence la suppression des postes des Directeurs régionaux les plus âgés et que la proposition de reclassement sur le poste de Directeur d'entrepôt faite à Messieurs B et X, qui ont souhaité rester dans les effectifs, leur a été adressée concomitamment à l'annonce de cette suppression.
53. La suppression de leur poste et la proposition reclassement trouvent donc leur fait générateur dans la réorganisation de la société Y pour un motif économique, de sorte que les dispositions relatives au licenciement pour motif économique sont applicables de plein droit.
54. Le Défenseur des droits constate cependant que la procédure relative aux critères d'ordre des licenciements pour motif économique n'a non seulement pas été respectée par la société Y, mais également qu'elle aurait dû conduire, le cas échéant, à maintenir Messieurs B et X dans leur emploi et désigner d'autres directeurs régionaux comme devant être reclassés, ou à défaut, licenciés en priorité.
55. En effet, l'ancienneté de Messieurs B et X était plus importante que celle de leurs collègues (respectivement 22 et 28 ans d'ancienneté). De plus, du fait de leur âge, ils auraient dû être considérés comme étant les salariés présentant les plus importantes difficultés de réinsertion. Le Défenseur des droits relève, à titre d'exemple, que Messieurs J et D, respectivement Directeur régional depuis le 1^{er} octobre 2014 et le 1^{er} janvier 2013, sont âgés de 40 et 51 ans, et ont une ancienneté de 13 et 9 ans.
56. Si le Conseil de prud'hommes de W reconnaît dans son jugement du 30 novembre 2018, une « *stratégie de réduction de ses effectifs parmi les salariés les mieux payés de l'entreprise* », il ne tire pas les conséquences de cette observation en excluant la considération du critère discriminatoire de l'âge, pourtant essentiel dans la « *stratégie* » à l'œuvre.
57. Par ailleurs, le Défenseur des droits constate que le reclassement proposé à Monsieur X n'a jamais fait l'objet d'une proposition écrite et concerne un poste de Directeur d'entrepôt qu'il a précédemment occupé du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2010, avant d'être promu au poste de Directeur régional.
58. Enfin, le Défenseur des droits relève qu'au regard des fiches de postes de Directeur d'entrepôt et de Directeur régional que la société Y produit, le passage du premier au second poste emporte une modification défavorable de la classification qui passe de 9 à 8.

59. Il ne peut par conséquent pas être raisonnablement soutenu, comme le fait la société Y, que la proposition de reclassement faite à Monsieur X, Directeur régional, au poste de Directeur d'entrepôt n'emporte pas sa rétrogradation.
60. Force est donc de constater que la société Y, alors même qu'elle reconnaît la réalité de la suppression des postes de Messieurs X et B pour un motif économique, s'est volontairement fondée sur des motifs personnels afin de justifier les procédures de licenciement engagées à leur encontre et ne pas avoir à respecter les dispositions du licenciement pour motif économique qui sont protectrices des salariés en fin de carrière.
61. Ce constat est corroboré par l'analyse des motifs personnels invoqués à leur encontre, lesquels ne sont pas fondés au regard des éléments recueillis dans le cadre de l'instruction.
62. S'agissant spécifiquement de Monsieur X, la société Y se prévaut des « *résultats catastrophiques* » de sa région et de « *son incapacité à maîtriser les exigences d'un poste de Directeur régional* ».
63. Il ressort toutefois de l'analyse des pièces produites, que Monsieur X apporte une justification liée à des circonstances extérieures à chacune des baisses ayant impacté le chiffre d'affaire de sa région, et partant, son résultat d'exploitation. Il invoque à ce titre les très nombreuses intempéries ayant touché sa région, à l'origine notamment de l'effondrement d'une partie de l'un de ses entrepôts et occasionnant une perte de chiffre d'affaire estimée à 2 000 000 euros.

De même, il fait état du paiement d'une condamnation prud'homale portant sur l'exercice 2013 et non provisionné en totalité et nécessitant un ajustement à hauteur de 219 000 euros. Il fournit en ce sens un courriel adressé à Monsieur T en date du 10 août 2015.

64. Enfin, il rappelle les nombreux mouvements de ses Directeurs d'entrepôt ayant perturbé l'activité de certains sites (notamment, la mutation de 3 Directeurs d'entrepôt, le licenciement d'un Directeur et l'arrêt-maladie d'un autre Directeur).
65. Par ailleurs, Monsieur X communique divers courriels le félicitant de ses démarches commerciales et du suivi de ses équipes. Ainsi, Monsieur T lui écrit :
- par courriel du 4 juin 2014, « *X, Félicitations aussi de ma part ! Une belle performance motivante pour la nouvelle saison* » ;
 - par courriel du 1^{er} octobre 2014 : « *Beaucoup d'estime de ma part* » ;
 - par courriel du 27 février 2015, à la suite d'une démarche commerciale : « *Bravo X* » ;
 - par courriel du 28 août 2015 : « *Bravo X pour le suivi de la part de tes équipes !* ».
- De même, par courriel du 13 septembre 2015, soit 2 mois avant que son licenciement pour insuffisance professionnelle ne soit envisagé le Directeur général, lui déclare : « *Encore toutes mes félicitations pour la qualité de préparation de cette visite ! L'avenir de Y dans cette région est bien engagé...* ».
66. Ces courriels de félicitations corroborent les appréciations positives résultant de l'ensemble des comptes rendus d'entretiens annuels d'évaluation, produits à la fois par la société Y et Monsieur X.
67. Enfin, il apparaît que les objectifs de rémunération variable relatifs à l'année 2015 ont bien été atteints par Monsieur X. Il produit en ce sens la fiche d'objectifs « *priority setting* » remise par Monsieur T le 12 novembre 2014, le courrier de communication des objectifs de rémunération variable en date du 30 mars 2015 et la fiche du détail de ses résultats attestant de l'atteinte des « *priority setting* » à hauteur de 98,50%.

68. Monsieur X produit également un courrier en date du 10 février 2016 par lequel Monsieur T confirme le versement d'une somme de 44369,33 euros au titre de la rémunération variable de l'exercice 2015. Ainsi, la société Y reconnaît elle-même que ces difficultés externes relèvent de la force majeure et n'ont pas à lui être imputées puisqu'elle n'en tient pas compte dans l'atteinte de ses objectifs.
69. Au regard des éléments produits par Monsieur X contredisant les arguments avancés par la société Y, le Défenseur des droits pourrait être amené à considérer que l'absence de reclassement du réclamant dans un poste équivalent et le projet de licenciement pour insuffisance professionnelle ne sont pas justifiés en l'espèce et ne permettent pas d'écarter l'existence d'une discrimination en raison de l'âge.
70. Force est donc de constater que les résultats économiques de Monsieur X, que la société Y présente comme « catastrophiques », en dépit des rapports d'évaluations positifs produits par la société ne sont pas démontrés. De plus, lorsqu'une baisse d'activité l'est, il est établi qu'elle ne lui est pas imputable. Les résultats de Monsieur X ne semblent donc pas pouvoir justifier le traitement qu'il a subi.
71. Le Défenseur des droits constate que la société Y ne justifie pas que l'éviction Monsieur X de son poste de Directeur régional ne constitue pas une discrimination fondée sur son âge et qu'elle est fondée sur des motifs objectifs étrangers à toute discrimination.
72. La volonté de le rétrograder ou, à défaut, de le licencier apparaît alors uniquement motivée par son âge. Or, cela caractérise l'existence d'une discrimination à son préjudice se matérialisant d'une part, par une proposition de reclassement illicite et défavorable et, d'autre part, par des agissements ayant pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant en raison de son âge.
73. Il importe donc peu pour qualifier cette situation de discrimination, que « *Monsieur X [fasse] toujours partie de l'entreprise* » dès lors qu'une stratégie d'éviction fondée sur l'âge a été mise en œuvre et aucune perspective d'avenir n'est envisageable pour Monsieur X.
74. En conséquence, et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
- Constate que Monsieur X a fait l'objet d'une discrimination fondée sur son âge en violation des articles 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 et de l'article L. 1132-1 du code du travail ;
 - Décide de présenter ses observations devant la Cour d'Appel de Z et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.

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

Jacques TOUBON