

Paris, le 5 novembre 2019

Décision du Défenseur des droits n° 2019-233

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 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 9 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 administrative 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'institut, 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 n° 2016-171 et il a présenté des observations devant le Conseil de prud'hommes de D.
7. Par jugement en date du 30 novembre 2018, le Conseil de prud'hommes de D 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 10 janvier 1994. Il occupe le poste de Directeur régional depuis le 1^{er} août 2007 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 B et Monsieur X, 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 B et X 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'un « *management anormalement abrupt* ».
16. Depuis le 12 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, lequel doit au demeurant toujours être réel et sérieux (art. L. 1232-1 c. trav.).
25. Ainsi, 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 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 (54 ans – 9 ans d'ancienneté à ce poste), Monsieur B (56 ans – 5 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 C, 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 H (46 ans – 3 ans d’ancienneté à ce poste), J (51 ans – 3 ans d’ancienneté à ce poste), K (50 ans – 7 ans d’ancienneté à ce poste), M (44 ans – 1 an et 4 mois d’ancienneté à ce poste) et V (40 ans – 1 an et 2 mois d’ancienneté à ce poste).
33. Il en résulte que, 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 C 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.

Dans le cadre d’entretiens ultérieurs, en date des 29 octobre et 2 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.

35. Pour étayer son allégation, Monsieur X produit les courriers et courriels adressés à ses supérieurs hiérarchiques, les 10 et 24 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.
36. Dans son jugement du 30 novembre 2018, le Conseil de prud’hommes de D 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* ».
37. 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.
38. Cette qualification doit en effet être distinguée de celle prévue par l’article 1er 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* ».
39. 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* ».
40. En l’espèce, le conseil de prud’hommes de D 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.
41. 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 B et X, 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 ».

42. 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 de 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.
43. 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 rencontre, la société Y soutient que leur éviction de leur poste de Directeur régional est justifiée.
44. 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.
45. 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.
46. 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 « techniques managériales inadaptées » de Monsieur X.
47. 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, sans toutefois pouvoir en apporter la preuve. Elle soutient que cette possibilité de reclassement n'implique aucune modification du contrat de travail et conteste le fait qu'il s'agisse d'une rétrogradation.
48. 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 rencontre. 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* ».
49. 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.
50. 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.
51. 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 X et B, qui ont souhaité rester dans les effectifs, leur a été adressée concomitamment à l'annonce de cette suppression.
52. La suppression de leur poste et la proposition de 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.

53. 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 X et B dans leur emploi et désigner d'autres directeurs régionaux comme devant être reclassés, ou à défaut, licenciés en priorité.

En effet, l'ancienneté de Messieurs X et B 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 V et J, 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.

54. Si le Conseil de prud'hommes de D 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.
55. 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 10 janvier 1994 au 31 juillet 2007, avant d'être promu au poste de Directeur régional.
56. 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.
57. 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.
58. Il convient donc de relever que la société Y, alors même qu'elle reconnaît la réalité de la suppression des postes de Messieurs B et X 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.
59. 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.
60. S'agissant spécifiquement de Monsieur X, la société Y se prévaut de son « *management anormalement abrupt* ». Pour le démontrer, elle produit un courrier en date du 19 octobre 2015 émanant de l'avocat de Monsieur W, Directeur d'entrepôt nommé le 1^{er} juillet 2015 sous la responsabilité de Monsieur X et placé en arrêt maladie en raison d'un syndrome d'épuisement professionnel en septembre 2015. Si ce courrier expose les contestations de Monsieur W relative à un rappel des règles par Monsieur X le 14 août 2015, il fait surtout état d'une problématique plus générale d'éloignement de son poste ne tenant pas compte de ses contraintes familiales. Or, ce fait ne peut être imputé à Monsieur X.
61. La société Y communique également une attestation en date du 25 octobre 2015 de Monsieur T, Directeur d'entrepôt placé sous la responsabilité de Monsieur X entre le mois

d'octobre 2014 et le mois de mai 2015. Il y dénonce l'inefficacité et la sévérité de son management qui se caractériserait par des pressions et des critiques récurrentes.

62. Le Défenseur des droits constate cependant que ce témoignage n'est pas corroboré par les éléments du dossier, tout comme la problématique managériale plus généralement avancée par la société Y. Cet argument entre en effet à trois reprises en contradiction avec les éléments recueillis dans le cadre de l'instruction.
63. Premièrement, les allégations de Monsieur T contrastent avec la réponse apportée par la société Y à son courrier. Elle n'a diligenté aucune enquête interne conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail relatif à la protection de la santé physique et mentale des salariés. La société Y n'a pas non plus engagé à l'encontre de Monsieur X une procédure disciplinaire dans le délai légal de deux mois (art. L. 1332-4 C. trav.).
64. Deuxièmement, le Défenseur des droits relève que si la société Y condamne les pratiques managériales de Monsieur X, elle l'invite néanmoins à se positionner sur un poste de Directeur d'entrepôt supposant une réelle appétence managériale. Aussi, les critiques prononcées à l'encontre Monsieur X concernant sa gestion du personnel apparaissent en contradiction directe avec la proposition de reclassement.
65. En effet, selon la fiche de poste de Directeur d'entrepôt, il « anime et motive ses équipes : (...) assure la cohésion de l'équipe afin d'optimiser les résultats collectifs, régule les tensions et règle les conflits », il « veille au bon climat social de son site », il « adapte son management à l'équipe et aux individus » et il « s'implique dans la formation des personnels tant au sein de son entrepôt que dans les actions de parrainage ».
66. Troisièmement, il ressort des comptes rendus d'entretiens annuels d'évaluation de Monsieur X, qu'à aucun moment il n'a été fait état de pratiques managériales problématiques.
67. Au contraire, son évaluation pour l'année 2013 fixe la réalisation de la priorité « *Confiance en nos salariés* » au niveau « *Fully*¹ » démontrant ainsi que Monsieur X atteint pleinement ses objectifs en matière d'accompagnement et de soutien de ses équipes. En outre, il ressort de son évaluation pour l'année 2014 que le niveau d'atteinte de cette même priorité est fixé à « *Mostly*² », Monsieur X étant invité à créer plus de proximité avec ses équipes de travail, sans qu'il ne lui soit reproché une quelconque faute managériale.
68. Surtout, son évaluation pour l'année 2015, établie le 19 novembre 2015, restitue le fait qu'il a pris en compte cette remarque et que son management est conforme à ce qui est attendu par la société Y. De fait, Monsieur C fait part de sa satisfaction. Dans la rubrique « *Confiance en nos salariés* », il formule le commentaire suivant : « *donne du feedback positif/négatif – fait évoluer ses équipes* ». Le niveau d'atteinte de cette rubrique est fixé à « *Fully* ». De même, dans la rubrique « *Leadership authentique* », Monsieur C précise que Monsieur X « *informe bien ses équipes/se comporte avec dignité/défend ses convictions* ». Enfin, le niveau « *Fully* » est atteint également dans le cadre de la rubrique « *Durabilité* » recouvrant notamment l'objectif de « *construire et maintenir de solides relations de travail dans le cadre [des] échanges* ».
69. Il convient donc de relever que la problématique de management invoquée par la société Y à l'encontre de Monsieur X ne semble pas pouvoir justifier sa rétrogradation, puis les menaces de licenciement, lesquelles ne lui ont pas été, au demeurant, imposés dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

¹ Correspondant à la définition suivante : « *ses réalisations sont pleinement conformes tant par rapport aux résultats attendus qu'aux exigences "MCC Principles"* ».

² Correspondant à la définition suivante : « *répond pour la plupart tant aux résultats attendus qu'aux exigences "MCC Principles" et les écarts sont minimes* ».

70. 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.
71. 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.
72. 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.
73. 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