

Paris, le 12 octobre 2023

---

**Décision du Défenseur des droits n° 2023-210**

---

**La Défenseure des droits,**

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

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

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

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

Vu le code du travail ;

Saisie par Madame X, qui estime avoir été victime d'un licenciement discriminatoire en raison de son handicap et de son état de santé ;

Décide de présenter ses observations devant la cour d'appel de Z saisie du litige.

Claire HÉDON

<p style="text-align: center;"><b>Observations devant la Cour d'appel de Z dans le cadre de l'article 33 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011</b></p>
---

1. Le Défenseur des droits a été saisi, le 2 octobre 2019, d'une réclamation de Madame X, relative à son licenciement qu'elle estime discriminatoire en raison de son handicap et de son état de santé.

**LES FAITS :**

2. Madame X a été recrutée le 25 février 2011 au sein de la Y en qualité d'opticienne. Son lieu de travail est alors situé au magasin de la rue A à Z.
3. Le 1er août 2012, elle a été promue responsable adjointe de magasin.
4. Au mois d'août 2013, elle a été mutée dans un magasin à B, rue C.
5. Madame X a connu des difficultés relationnelles avec l'équipe dès son arrivée dans le magasin. Elle a indiqué que ces difficultés étaient dues, selon elle, au comportement de Monsieur D, le directeur du magasin, qui n'aurait jamais tenté de l'intégrer à l'équipe.
6. Les difficultés relationnelles et de communication ont perduré avec son équipe et, du 12 juin au 28 septembre 2014, Madame X a été placée en arrêt maladie pour syndrome anxio-dépressif réactionnel.
7. Par la suite, Madame X a été placée en arrêts maladie du 6 août au 11 septembre 2015 pour syndrome anxio-dépressif réactionnel à des conflits professionnels.
8. A son retour de congés maladie Madame X a été convoquée à une visite médicale occasionnelle qui s'est tenue le 22 septembre 2015. Elle a été déclarée apte.
9. Après avoir été en congé parental, Madame X a repris son poste à temps partiel, à 80 %, du 13 novembre 2017 au 12 novembre 2018.
10. A partir du 13 novembre 2018, elle a repris son activité à temps plein.
11. Par une décision de la CDAPH du 21 février 2019, Madame X a été reconnu travailleur handicapé (RQTH).
12. Le 15 mai 2019, Madame X aurait, selon l'employeur, quitté son poste pendant 45 minutes sans justification.
13. Le 27 mai 2019, la salariée a transmis la décision RQTH la concernant à son employeur.
14. Madame X a été en arrêt maladie du 11 juin au 21 septembre 2019 pour état d'épuisement et anxiété liés au travail.
15. Le 14 juin 2019, la salariée a été convoquée à un entretien préalable à licenciement.
16. Par courrier, en date du 3 juillet 2019, l'employeur lui a notifié son licenciement en raison d'une absence injustifiée, le 15 mai 2019, et de retards récurrents.

17. Il lui est reproché notamment de s'être absentée le 15 mai 2019 entre 14h05 et 14h50 pour aller prendre un verre avec une amie, sans accord de sa hiérarchie et laissant son équipe sans consigne particulière.

### **ENQUETE DU DEFENSEUR DES DROITS**

18. Au vu des éléments communiqués par la réclamante et en vertu des articles 18 et 20 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits a adressé, le 26 mai 2020, une demande d'explications à la Y. Il a été demandé à cette dernière de présenter sa position et ses observations sur les faits de discrimination allégués et de fournir un certain nombre d'éléments nécessaires à l'examen de la réclamation.
19. Par courrier du 22 juin 2020, la société Y, par l'intermédiaire de Monsieur E, a apporté les précisions et éléments qu'elle a estimé utiles.
20. Compte tenu de l'insuffisance des éléments fournis, le Défenseur des droits a adressé, par courrier du 19 février 2021, une note récapitulative détaillant les arguments qui pourrait le conduire à juger que le licenciement de Madame X est discriminatoire.
21. Par courrier du 30 avril 2021, le conseil de la société Y a fait valoir ses arguments et a produit les éléments lui paraissant susceptible de démontrer l'absence de discrimination.
22. Estimant que les explications et éléments fournis par la société mise en cause ne permettent pas d'établir que la décision de licenciement prise à l'encontre de Madame X serait fondée sur des éléments objectifs sans lien avec son handicap ou son état de santé, le Défenseur des droits a produit des observations devant le conseil de prud'hommes qui a débouté Madame X de ses demandes
23. Le Défenseur des droits entend produire les présentes observations en cause d'appel.

### **CADRE ET ANALYSE JURIDIQUES**

24. L'article 1er 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 précise que « Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son état de santé, de son handicap, (...) 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 ».
25. En vertu des dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er 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, en raison de son handicap ou de son état de santé.

26. S'agissant du régime probatoire applicable en matière de lutte contre les discriminations, l'article L.1134-1 du code du travail définit un principe de l'aménagement de la charge de la preuve en vertu duquel « le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination [...]. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ».
27. Ainsi, la personne qui s'estime victime de discrimination doit présenter des éléments de nature à mettre en lumière une apparence de discrimination, à créer un faisceau d'indices convergents laissant supposer l'existence d'une discrimination<sup>1</sup>. Ces éléments doivent être appréciés par le juge de manière globale, et non pas de façon séparée<sup>2</sup>.
28. A cet égard, il est de jurisprudence constante que la concomitance entre la connaissance, par un employeur d'un élément en lien avec l'un des critères de discrimination et la survenance de mesures défavorables à l'encontre du salarié est un des éléments de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimination (Cass, soc, 14 juin 2007, n°05-45.219 ; Cass, soc, 29 juin 2011, n°10-14.067)

➤ **A titre préliminaire : sur l'argumentation du conseil de prud'hommes :**

29. Pour débouter Madame X, le conseil de prud'hommes a indiqué que : « *Sur la base des faits dénoncés par Madame X le caractère discriminatoire n'est pas retenu par le conseil. La communication du document RQTH n'est pas la cause du licenciement dans la mesure où la politique de la Y a fait valoir son accompagnement des travailleurs en situation de handicap, en l'espèce une prime de 2000 € versée par la Y à Madame X* »
30. Or, la seule mise en place d'un accompagnement généralisé des travailleurs en situation de handicap n'est pas de nature à exonérer un employeur de sa responsabilité en cas de caractérisation d'une discrimination à l'égard d'un salarié dans un dossier individuel. Il convient de relever en ce sens que des juridictions d'appel ont condamné à plusieurs reprises des employeurs pour discrimination alors même qu'ils étaient signataires d'une charte diversité<sup>3</sup> ou qu'un label diversité leur avait été décerné<sup>4</sup>.
31. Au surplus, pour débouter Madame X de ses demandes, le jugement du conseil de prud'hommes n'examine aucunement les faits objectifs qui seraient susceptibles, selon lui, de renverser la présomption de discrimination résultant de la concomitance entre le licenciement et la connaissance par l'employeur du statut de travailleur handicapé de Madame X.

➤ **Sur la chronologie des faits :**

32. Une décision de la CDAPH a été rendue le 21 février 2019 reconnaissant la qualité de travailleur handicapé (RQTH) de Madame X.
33. Les faits ayant conduit l'employeur à initier une procédure de licenciement à l'encontre de Madame X salariée de 8 ans d'ancienneté sans aucun antécédent disciplinaire, se seraient déroulés selon l'employeur le 15 mai 2019.

---

<sup>1</sup> CJCE, 27 octobre 1993, aff. C-127/92, Pamela Enderby

<sup>2</sup> Cass. soc., 29 juin 2011, n°10-15792

<sup>3</sup> Arrêt Cour d'Appel de Toulouse du 19 février 2010, n° 08/06630 (AIRBUS)

<sup>4</sup> Arrêt Cour d'Appel de Paris du 5 mai 2010, n° 08/08694 (BNP PARIBAS)

34. Le 27 mai 2019, Madame X a transmis la décision RQTH à son employeur.
  35. Madame X a été en arrêt maladie du 11 juin au 21 septembre 2019 pour état d'épuisement et anxiété liés au travail.
  36. D'après l'attestation de Monsieur D, supérieur hiérarchique directe de Madame X, ce n'est que le 31 mai 2019, qu'il aurait sollicité de sa hiérarchie que cette dernière soit sanctionnée.
  37. Madame X a été convoquée le 14 juin 2019 à un entretien préalable à licenciement, soit près d'un mois après les faits reprochés. Pourtant, compte tenu de la nature des faits qui ne sont pas complexes, aucune instruction n'était nécessaire à l'employeur pour en établir la réalité.
  38. L'employeur n'a donc pas mis en œuvre la procédure de licenciement immédiatement après les faits reprochés. Il ne l'a fait qu'après avoir eu connaissance de la décision de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé de Madame X et après avoir eu connaissance de l'arrêt de travail de cette dernière.
  39. Il est donc établi que la procédure de licenciement a été engagée concomitamment à la connaissance par son employeur de sa reconnaissance de qualité de travailleur handicapé.
  40. Dans ces conditions, et conformément à la jurisprudence précitée, cette concomitance laisse présumer l'existence d'une discrimination.
  41. Il incombe donc à l'employeur de rapporter la preuve que la décision de licencier Madame X est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
- **Sur l'absence de preuve établissant que la décision de licenciement serait fondée sur des éléments sans lien avec le handicap ou l'état de santé de Madame X :**
42. Compte tenu du caractère mineur et peu établi des griefs reprochés à Madame X, ces derniers apparaissent insusceptibles à eux seuls de justifier objectivement le licenciement de cette dernière :
    - **Sur le parcours professionnel de Madame X :**
  43. Au jour de son licenciement, Madame X avait une ancienneté de plus de 8 ans au sein de la Y.
  44. Elle avait été promue responsable adjointe en août 2012, ce qui démontre la qualité de ses compétences professionnelles.
  45. La performance globale de Madame X pour l'année 2018 a été jugée « *bonne* » par son employeur, lequel a précisé dans son évaluation annuelle que les « *missions permanentes sont bien remplies et en toute autonomie. Les objectifs sont atteints dans leur majorité* ».
  46. Madame X n'a fait l'objet d'aucun rappel à l'ordre ni d'aucune sanction depuis son embauche, démontrant le souci permanent de la salariée de respecter ses obligations professionnelles.

47. Le licenciement est donc intervenu dans un contexte qui ne le laissait aucunement présager.

- **Concernant le fait que Madame X ait quitté son poste entre 14h05 et 14h50 le mercredi 15 mai 2019 :**

48. Dans le courrier de licenciement, l'employeur de Madame X énonce le grief suivant : « *le 15 mai 2019, vous avez quitté votre poste de travail de 14h05 à 14h50 pour aller boire un verre avec une amie, dans les circonstances suivantes :*

- *Le responsable du magasin, Monsieur D était en congés,*
- *Vous n'avez aucun accord de votre hiérarchie (animatrice réseau ou directeur optique, en l'absence de M. D)*
- *Vous n'avez pas averti votre équipe.*
- *Vos collaborateurs en magasin à la table de vente, ont tous été témoins de votre départ et de la déclaration de votre amie qui a annoncé qu'elle « vous empruntait pour aller boire un verre »*

49. Dans son courrier du 22 juin 2020 en réponse à la demande d'explications du Défenseur des droits, Monsieur E, directeur général de la Y, a précisé que « *pour permettre une ouverture en continu le mercredi, l'équipe de l'agence prend sa pause déjeuner entre 12h00 et 14h00 comme suit :*

- *Groupe 1 : créneau de 12h00 à 13h00,*
- *Groupe 2 : créneau de 13h00 à 14h00.*
- *Le jour concerné, madame X, a pris sa pause déjeuner selon son horaire habituel (13h à 14h), faits que peuvent corroborer ses collègues présents.»*

50. Selon les éléments transmis par Madame X, le mercredi est effectivement une journée continue qui nécessite que l'équipe s'organise à la pause déjeuner pour qu'il y ait toujours quelqu'un pour accueillir la clientèle sur cette tranche horaire.

51. Mais contrairement à ce qu'indique l'employeur mis en cause, Madame X n'a pas pris une pause déjeuner de 13h à 14h pour ensuite quitter le magasin à 14h05.

52. Ce jour-là, Madame X, responsable de la boutique en l'absence de Monsieur D, a décidé de prendre sa pause déjeuner entre 14h05 et 14h50, après que ses collaborateurs ont pris la leur.

53. L'employeur ne rapporte pas la preuve qu'il y avait un horaire de pause déjeuner institué ni que la répartition de l'heure de cette pause se fait en fonction de l'affluence et de l'effectif en personnel.

54. Depuis sa reprise à temps plein, le 13 novembre 2018, ce sont les conditions prévues par le contrat de travail initial qui s'appliquent à Madame X, et celui-ci ne prévoit pas spécifiquement la répartition des horaires par jour, mais stipule seulement que cette dernière travaille 35h par semaine.

55. En outre, il convient de rappeler que Madame X a un statut cadre et que ses fonctions contractuelles sont notamment les suivantes :
- o Le management des collaborateurs placés sous sa responsabilité et l'organisation du fonctionnement du magasin,
  - o La gestion du planning de présence dans le magasin (congés, récupération...)
56. Compte tenu du niveau de responsabilité de Madame X, cette dernière était en droit de choisir le moment de sa pause déjeuner lui paraissant le plus conforme à l'intérêt du magasin.
57. D'ailleurs, il est établi qu'aucun client de la boutique ne s'est plaint de l'absence de Madame X, cette dernière n'ayant aucunement désorganisé le service.
58. A cet égard, de l'aveu même de Monsieur F, le magasin était vide de clients quand Madame X a quitté l'agence.
59. En outre, Madame G, une amie de Madame X, atteste être venue la voir à sa pause déjeuner qui était à 14h00, que cette dernière a signalé à l'équipe qu'elle partait manger à l'extérieur et qu'elles sont revenues au magasin à 14h45.
60. Le restaurant H atteste également que Madame X est venue déjeuner dans cet établissement le 15 mai 2019 de 14h10 à 14h40.
61. Le grief invoqué par l'employeur ne semble donc pas fondé.
- Concernant le grief fondé sur les retards de Madame X :**
62. Dans le courrier de licenciement la société mise en cause fait à Madame X le reproche suivant : *« Vos collaborateurs ont informé la direction de vos retards répétitifs à l'ouverture, entre cinq et trente minutes ».*
63. Pour tenter d'établir ce grief, la Y, communique une attestation, rédigée le 24 juin 2019 par Monsieur D, responsable d'agence et supérieur hiérarchique direct de Madame X et une attestation de Madame I.
64. Ces attestations ont une valeur probante contestable dans la mesure où les deux témoins sont des salariés de l'entreprise mise en cause et sont donc sous la subordination de cette dernière. De plus, c'est Monsieur D qui a demandé à ce que Madame X soit sanctionnée, il a donc un intérêt personnel à ce que la procédure de licenciement soit jugée fondée.
65. En tout état de cause, il est noté que Madame X n'a jamais fait l'objet avant son licenciement de remarques ou de rappels à l'ordre concernant d'éventuels retards, ce qui, compte tenu de l'ancienneté de la salariée et de ses états de service, remet en question le grief de la société mise en cause.
66. Aussi, ce reproche ne semble pas de nature à justifier la décision de licenciement mise en cause. Et quand bien même le grief serait caractérisé, la sanction pour des retards n'ayant jamais faits l'objet de remarque ou d'avertissement particulier à l'égard d'une salariée ayant donné satisfaction à son employeur depuis plus de 8 ans, serait disproportionnée.
67. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits constate que le licenciement de Madame X est intervenu concomitamment à la prise de connaissance

par l'employeur de sa qualité de travailleur handicapé et de l'arrêt de travail de cette dernière, et que les griefs invoqués au soutien du licenciement ne sont pas démontrés, ce qui laisse présumer le caractère discriminatoire de la sanction.

68. Telles sont les observations que la Défenseure des droits entend porter à la connaissance de la cour d'appel de Z et souhaite soumettre à son appréciation.

Claire HÉDON