



Décision du Défenseur des droits MLD-2013-151

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à un refus d'adapter le poste de travail d'une salariée handicapée, à des faits de harcèlement moral et à un licenciement discriminatoire***Domaine de compétence de l'institution : Lutte contre les discriminations******Thème :******Emploi privé – Déroulement de carrière – Licenciement******Critères : Etat de santé, handicap***

Le Défenseur des droits a été saisi par une salariée d'une réclamation relative à des faits de harcèlement moral et à son licenciement qu'elle estime en lien avec son état de santé et son handicap.

La réclamante est embauchée par contrat à durée indéterminée au sein d'une grande entreprise en qualité de secrétaire.

En vertu d'un usage établi par l'employeur, des permanences sont assurées tous les samedis par un salarié de l'entreprise.

La salariée est victime d'un accident, est hospitalisée puis placée dans un centre de rééducation.

Elle est reconnue travailleur handicapé et est placée en mi-temps thérapeutique.

Différents avenants aménagent son temps de travail.

Toutefois, des éléments recueillis lors de l'instruction, il ressort qu'elle a continué d'assurer régulièrement des permanences le samedi matin sans que ces permanences ne soient prises en compte dans l'aménagement de son temps de travail pourtant préconisé par le médecin du travail.

Ce faisant, l'employeur n'a pas respecté, de manière répétée, les avis d'aptitude avec réserves émis par le médecin du travail, ce qui a eu pour effet de dégrader ses conditions de travail et son état de santé.

Par la suite et faisant suite à un avis du médecin du travail, son employeur propose à la réclamante un nouvel aménagement de son temps de travail impliquant qu'elle travaille chaque samedi.

La réclamante refuse cette proposition et sollicite un aménagement de ses horaires lui évitant de travailler chaque samedi. Elle fait valoir le peu d'activité à l'accueil le samedi et l'isolement auquel elle serait ainsi confrontée.

Suite à son refus, elle est licenciée, la société expliquant que sa décision fait obstacle à la réorganisation de l'accueil envisagée.

Le statut de travailleur handicapé ouvre droit à un aménagement raisonnable du poste de travail qu'en l'espèce l'employeur n'a pas mis en œuvre en ne respectant les avis du médecin du travail et en tardant à consulter ce dernier sur l'aménagement des horaires de la réclamante.

Le non-respect des avis du médecin du travail par l'employeur s'analyse également, au regard de la jurisprudence de la Cour de cassation, en un harcèlement moral.

D'autres éléments confirment l'existence d'un harcèlement moral à l'encontre de la réclamante et notamment le fait que son employeur ait insisté pour qu'elle travaille chaque samedi sans justifier objectivement cette nécessité et en sachant pertinemment qu'elle refuserait cette proposition. L'employeur s'est ainsi fondé sur le refus de la réclamante pour la licencier.

Le licenciement de la réclamante étant la conséquence du harcèlement moral discriminatoire subi par cette dernière, il encourt la nullité.

En conséquence, le Défenseur des droits :

Constata que les mesures prises à l'égard de la réclamante sont constitutives d'une discrimination et d'un harcèlement moral au sens des articles L. 1132-1, L. 5213-6 et L. 1152-1 du code du travail ;

Constata que le licenciement de la réclamante est discriminatoire et encourt la nullité par application des articles L. 1132-4 et L. 1152-3 du code du travail ;

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



Paris, le 10 septembre 2013

Décision du Défenseur des droits MLD-2013-151

Le Défenseur des droits,

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

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

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

Vu la directive n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

Vu le code du travail.

Saisi d'une réclamation de Madame J qui estime avoir fait l'objet d'un harcèlement moral et d'un licenciement discriminatoires en raison de son handicap et de son état de santé,

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

Le Défenseur des droits

Dominique Baudis

Observations devant le Conseil de prud'hommes dans le cadre de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011

1. Le 8 mars 2012, par l'intermédiaire d'un délégué territorial, Madame J a saisi le Défenseur des droits d'une réclamation relative à des faits de harcèlement moral et à son licenciement par la société X, qu'elle estime discriminatoires car en lien avec son handicap et son état de santé.
2. La société X SA, distributeur de la société Z, est un établissement spécialisé dans le commerce de véhicules automobiles.
3. Au cours de l'année 2000, Madame J, intérimaire auprès de l'agence A, effectue plusieurs missions au sein de la société X, principalement en qualité de secrétaire et à deux reprises en qualité de femme de ménage.
4. Par contrat à durée indéterminée en date du 1^{er} janvier 2001, elle est recrutée au sein de la société X, en qualité de secrétaire. Son temps de travail hebdomadaire est de 35 heures et son contrat de travail mentionne que ce temps peut être réparti sur six jours, du lundi au samedi.
5. La réclamante explique qu'en vertu d'un usage établi par l'employeur, des permanences sont assurées tous les samedis par un salarié de l'entreprise.
6. Le 22 janvier 2007, elle est victime d'un accident de la circulation qui lui cause un traumatisme crânien grave et la plonge trois semaines dans le coma. Elle est hospitalisée puis placée dans un centre de rééducation jusqu'au 14 mai 2007.
7. Lors de sa reprise, par avis du 1^{er} octobre 2007, le médecin du travail la déclare apte au poste de « *secrétaire – accueil, standard et bureautique* » en recommandant une station assise avec siège ergonomique.
8. Le 29 octobre 2007, la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) lui reconnaît la qualité de travailleur handicapé du 1^{er} octobre 2007 au 1^{er} octobre 2009.
9. Le 9 décembre 2007, la société X commande un siège ergonomique pour la réclamante et se conforme ainsi à la recommandation du médecin du travail.
10. Du 14 mai au 13 juillet 2008, Madame J est placée en mi-temps thérapeutique.
11. Dans ce cadre et par avenant du 14 mai 2008, son temps de travail est porté à 17 heures 50 minutes hebdomadaires réparties de la manière suivante :
 - lundi : de 8h00 à 12h00
 - mardi : de 8h00 à 12h00
 - mercredi : de 8h00 à 12h00
 - jeudi : de 8h00 à 12h00
 - vendredi : de 8h00 à 9h30.
12. Toutefois, la réclamante indique avoir continué à assurer des permanences le samedi, environ une fois toutes les dix semaines.
13. Lors d'une visite de reprise après congé de maladie, le 16 mai 2008, le médecin du travail la déclare « *apte avec aménagement de poste – aménagement du temps de travail dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique – A revoir à l'issue de cette période* ».

14. Son mi-temps thérapeutique est prolongé à quatre reprises :
 - du 14 juillet au 14 août 2008 ;
 - du 15 août au 14 novembre 2008 ;
 - du 16 décembre 2008 au 1^{er} mars 2009 ;
 - puis du 11 février 2009 au 31 mars 2009.
15. Par décision du 6 mars 2009, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie estime que Madame J présente un état d'invalidité réduisant des deux tiers au moins sa capacité de travail ou de gain et justifiant son placement dans la catégorie 1. Madame J perçoit, à ce titre, une pension d'invalidité à compter du 1^{er} avril 2009.
16. Lors d'une visite de reprise après congé de maladie, le 17 avril 2009, le médecin du travail la déclare « *apte avec adaptation du temps de travail vers un temps partiel et maintien des aménagements déjà réalisés* ».
17. Le 2 décembre 2010, Madame J se voit notifier un avertissement pour avoir « gonflé » une commande de fournitures le 7 octobre 2010 afin de bénéficier de cadeaux fournisseurs qui en résultaient (crêpière, grille-pain et lot de cassolettes).
18. Par avis du 13 décembre 2010, le médecin du travail la déclare « *apte avec aménagement de poste* », et plus précisément :
 - « *Apte avec adaptation du temps de travail vers un temps partiel et maintien des aménagements déjà réalisés* ;
 - *Incompatibilité médicale sur une augmentation de la durée du travail* ».
19. La réclamante précise que ce dernier avis fait suite aux permanences qu'elle continue d'assurer le samedi matin, en dépit des recommandations du médecin du travail.
20. Par avenant du 19 janvier 2011, la rubrique « temps de travail » de son contrat est modifiée comme suit : « *A compter du 1^{er} janvier 2011, vous ne travaillerez pas le mardi des semaines lors desquelles vous accomplirez la permanence du samedi (8h00 à 12h00)* ». La réclamante signe l'avenant « *sous réserve d'avis médical* ».
21. Par avis du 30 novembre 2011, le médecin du travail la déclare « *apte avec aménagement de poste* », en reprenant les mêmes réserves que dans son précédent avis et en ajoutant : « *Dans le cadre de l'aménagement, il faut dans le roulement avoir au moins 2 jours non travaillés* ».
22. Par courrier électronique du 12 décembre 2011, Madame J alerte le médecin du travail sur sa situation : « *J'ai eu un entretien avec Monsieur. M vendredi 10 décembre et il a refusé de m'exclure du tour de permanence des samedis car sur le certificat d'aptitude il était stipulé deux jours de repos mais pas deux jours consécutifs* ».
23. Par courrier électronique du 14 décembre 2011, le médecin du travail lui répond : « *J'ai bien vu M. M, et nous avons évoqué la situation. Effectivement, deux jours de repos consécutifs sont nécessaires, je lui ai indiqué* ».
24. Par courrier du 27 janvier 2012, son employeur lui propose, « *suite aux préconisations du médecin du travail du 30 novembre 2011* », une modification de ses horaires de travail : « *A compter du 1^{er} avril 2012, nous vous proposons une répartition de votre temps de travail de la façon suivante* :
 - *lundi : de 8h00 à 12h00*
 - *mardi : de 8h00 à 12h00*
 - *mercredi : de 8h00 à 12h00*
 - *jeudi : repos*
 - *vendredi : repos*

- samedi : 8h00 à 12h00 ».

25. Par courrier du 8 février 2012, l'employeur sollicite l'avis du médecin du travail sur cette proposition d'aménagement d'horaires en précisant : « *Le travail du samedi est aujourd'hui primordial dans le cadre de la réorganisation interne de notre activité. C'est pourquoi nous souhaitons également proposer à notre salariée trois jours de repos dont deux consécutifs. Cette réorganisation permettrait de concilier au mieux conclusions médicales et besoins internes en personnel de notre entreprise* ».
26. Par courrier du 23 février 2012, le médecin du travail répond :
« *Après relecture du dossier médical, je n'ai pas de contre-indication à cette proposition.
Néanmoins, j'attire votre attention sur le travail permanent le samedi matin qui pourrait être source de difficultés pour votre collaboratrice, et ce d'autant que son contrat de travail ne le prévoit pas.
Je reste bien sûr à votre disposition sur ce sujet, et vous rappelle que cet avis ne préjuge pas d'éléments médicaux que je n'ai pas en ma possession depuis ma dernière rencontre avec votre collaboratrice* ».
27. Par courrier du 29 mars 2012 adressé à son employeur, Madame J refuse cette proposition en expliquant que le samedi matin, les appels téléphoniques sont très rares et qu'étant exclusivement en charge de l'accueil, elle subirait ainsi un isolement encore plus important que celui qu'elle subit déjà et qui n'est pas sans conséquence sur son état de santé. Elle indique également : « *Si j'ai pu de manière ponctuelle travailler le samedi, me retrouver toutes les semaines dans cette position ne m'apparaît pas acceptable, ce d'autant et vous ne pouvez l'ignorer, que je vous avais déjà demandé une dispense de travail le samedi* ».
28. Madame J explique avoir en effet certains samedis des rendez-vous médicaux.
29. Par courrier du 2 avril 2012, elle est convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 13 avril 2012.
30. Par courrier du 13 avril 2012, Madame J confirme à son employeur le refus de la dernière proposition d'aménagement d'horaires. Elle fait de nouveau valoir que cette proposition conduirait à l'isoler encore davantage au sein de la société en raison du peu d'activité le samedi matin.
31. Par ailleurs, elle indique avoir eu un entretien le 9 novembre 2011 avec Monsieur C, Président de la société, et Monsieur M, Directeur des ressources humaines, au cours duquel la suppression de son poste aurait été évoquée et un poste d'assistante marketing lui aurait été proposé, sans toutefois aucune précision sur ledit poste. Elle ajoute que ce poste aurait finalement été attribué à une autre personne et que le but de cet entretien était de savoir si elle était capable de reprendre un poste à temps plein en lui « *forçant la main à répondre positivement* ».
32. Elle précise également dans son courrier que Monsieur C lui aurait demandé, le même jour, « *pourquoi elle ne disait pas bonjour avec la bonne main* », alors que la douleur l'empêchait de le faire.
33. Par lettre recommandée en date du 18 avril 2012, Monsieur X notifie à Madame J son licenciement suite à son refus d'accepter la nouvelle répartition de son temps de travail.
34. Il admet avoir « *engagé une réflexion sur une éventuelle suppression du poste à l'accueil* » en novembre 2011 et avoir reçu la réclamante de manière informelle avec Monsieur M, le 9 novembre 2011. Il indique que, compte-tenu des conclusions du médecin du travail du 30 novembre 2011, « *la direction a décidé d'assurer son*

engagement de maintenir votre poste à l'accueil. Néanmoins, dans un souci d'optimisation des ressources, nous vous avons proposé par courrier du 27 janvier dernier (...) une nouvelle répartition de votre temps de travail (...) ».

35. Il souligne avoir sollicité l'avis du médecin du travail et indique que celui-ci n'a émis aucune contre-indication à cette proposition.
36. Il explique que jusqu'alors, le poste d'accueil était en partie occupé par la réclamante, au titre d'un temps partiel de 17h30, réparti du lundi au vendredi matin et de manière occasionnelle le samedi matin et que « *ce type d'organisation nuisant fortement au bon fonctionnement de certains services, il a été nécessaire de repenser l'organisation de l'accueil en utilisant de manière efficiente l'ensemble des ressources de l'entreprise* ».
37. Il poursuit : « *Le travail du samedi est primordial car il permet d'assurer un accueil physique et téléphonique de la clientèle six jours sur sept. Etant entendu que vous êtes une véritable professionnelle de l'accueil, il apparaît plus judicieux pour l'entreprise de disposer de vos compétences les samedis plutôt que de celles de vos collègues des services comptabilité et commercial. En effet, les samedis étant des jours non travaillés dans certains secteurs (organismes bancaires), il est beaucoup plus délicat pour les salariées du service comptabilité ou commercial de travailler efficacement du fait notamment de l'absence d'activité et de hiérarchie, ce qui les pénalise dans l'accomplissement de leur travail. Notre proposition s'inscrit donc dans une logique de réhabilitation des salariés à leur cœur de métier. Celle-ci permettrait en outre de concilier intérêts de l'entreprise et préconisations du médecin du travail à votre égard* ».
38. Monsieur C ajoute « *cette proposition était plus favorable que les prescriptions du médecin du travail (...). Celle-ci vous permettrait non seulement de bénéficier de trois jours de repos dont deux consécutifs au lieu de deux mais également d'adopter un rythme de travail moins lourd basé sur 4 jours au lieu des cinq habituellement travaillés* ».
39. Il conclut : « *Aujourd'hui, force est de constater que votre refus empêche la réorganisation de l'accueil de notre société et porte inéluctablement préjudice au bon fonctionnement du service commercial et comptabilité* ».
40. Le 25 juin 2012, Madame J se voit reconnaître par la MDPH la qualité de travailleur handicapé du 21 juin 2012 au 31 mai 2017.
41. Madame J a saisi le Conseil de prud'hommes. L'audience devant le Bureau de jugement est fixée au 8 octobre 2013.

ANALYSE JURIDIQUE :

Sur le non-respect par l'employeur de l'obligation d'aménager raisonnablement le poste de Madame J :

42. L'article L. 1132-1 du code du travail définit le principe de non-discrimination et prévoit qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son état de santé et de son handicap.
43. L'article L. 5213-6 du code du travail dispose : « *Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de*

l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en place ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination ».

44. L'article L. 5213-6 s'applique notamment aux travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées présente au sein des MDPH ainsi qu'aux titulaires d'une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain (article L. 5212-13 1° et 3° du code du travail).
45. En application de l'article L. 4624-1 du code du travail et selon une jurisprudence de principe de la Cour de cassation, l'employeur, qui est tenu d'une obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit notamment s'assurer de l'effectivité des préconisations émises par la médecine du travail (Cass. soc., 19 décembre 2007, n°06-43918).
46. Cette obligation s'applique que l'avis rendu par le médecin du travail soit un avis d'aptitude ou d'inaptitude (Cass. soc., 9 avril 1996, n°93-41076).
47. L'employeur ne peut s'exonérer de cette obligation que dans la mesure où il apporte la preuve de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de prendre en compte les préconisations du médecin du travail (Cass. soc., 23 février 2000, n°97-44.947 ; Cass. soc., 5 janvier 2000, n°97-45.252).
48. En l'espèce, les dispositions de l'article L. 5213-6 du code du travail s'appliquent, Madame J ayant été reconnue travailleur handicapé du 1^{er} octobre 2007 au 1^{er} octobre 2009 et percevant une pension d'invalidité depuis le 1^{er} avril 2009.
49. Les éléments recueillis font apparaître que la société X a manqué à son obligation d'adapter le poste de travail de la réclamante en lui demandant de continuer d'assurer ponctuellement des permanences le samedi matin entre le 14 mai 2008 et le 1^{er} janvier 2011, sans que ce temps de travail ne soit pris en compte dans le cadre de son mi-temps thérapeutique pourtant préconisé par le médecin du travail.
50. En effet, dans la lettre de licenciement du 18 avril 2012, Monsieur C admet que le poste de l'accueil était occupé par Madame J « *de manière occasionnelle le samedi matin* ».
51. Les bulletins de paie de la réclamante des mois de décembre 2009 à septembre 2010 laissent également apparaître la perception d'une « *prime de samedi* » tous les deux mois et parfois même deux mois d'affilée.
52. Dans son avis du 13 décembre 2010, le médecin du travail émet une nouvelle préconisation « *incompatibilité médicale sur une augmentation de la durée du travail* », en toute vraisemblance en référence aux permanences assurées ponctuellement par la réclamante le samedi matin.
53. D'ailleurs, suite à cet avis, l'employeur a été contraint, par avenant du 19 janvier 2011, de proposer à la réclamante un nouvel aménagement de ses horaires prenant en compte son travail le samedi : « *A compter du 1^{er} janvier 2011, vous ne travaillerez pas le mardi des semaines lors desquelles vous accomplirez la permanence du samedi (8h00 à 12h00)* ».

54. Il convient également de noter que Madame J a signé cet avenant « *sous réserve d'avis médical* » et que ce n'est que dix mois plus tard, le 30 novembre 2011, qu'elle a rencontré le médecin du travail, lequel a ajouté une préconisation : « *Dans le cadre de l'aménagement, il faut dans le roulement avoir au moins 2 jours non travaillés* ».
55. Madame J explique avoir dû relancer son employeur pour qu'il organise cette visite et précise que durant ces dix mois, en raison de l'absence de deux jours de repos consécutifs, son état de santé s'est dégradé.
56. En décembre 2010, le médecin du travail a dû intervenir pour que l'employeur octroie à la réclamante deux jours de repos consécutifs.
57. Dès lors et au vu de ce qui précède, il ressort que la société X a manqué à son obligation d'adapter le poste de travail de Madame J en ne respectant pas les préconisations du médecin du travail et en tardant à solliciter l'avis de ce dernier sur l'aménagement de ses horaires de travail.
58. Ce manquement persistant de l'employeur constitue, dans ces conditions, une discrimination au sens des articles L. 1132-1 et L. 5213-6 du code du travail.

Sur les faits de harcèlement moral discriminatoire subis par Madame J :

59. L'article L. 1152-1 du code du travail dispose : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».
60. De la combinaison de ces dispositions et de l'article L. 1132-1 du code du travail relatif au principe de non-discrimination, il résulte qu'un harcèlement moral fondé sur l'état de santé et le handicap d'un salarié constitue un harcèlement moral à caractère discriminatoire.
61. L'article L. 1132-1 renvoie d'ailleurs 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* qui fait du harcèlement moral fondé sur le handicap des personnes une discrimination.
62. Les articles L. 1134-1 et L. 1154-1 du code du travail définissent, quant à eux, le principe de l'aménagement de la charge de la preuve applicable en matière de discrimination et de harcèlement moral. En vertu de ce principe, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination et/ou d'un harcèlement moral. 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 et/ou à tout harcèlement.
63. En l'espèce, les éléments recueillis font apparaître l'existence d'un harcèlement moral discriminatoire fondé sur l'état de santé et le handicap de Madame J.
64. D'une part, le fait que Madame J ait continué d'assurer régulièrement des permanences le samedi matin entre le 14 mai 2008 et le 1^{er} janvier 2011, en méconnaissance du mi-temps thérapeutique préconisé par le médecin du travail, permet de caractériser un contexte de harcèlement moral subi par la réclamante ayant entraîné la dégradation de son état de santé.

65. En effet, la Cour de cassation a considéré que le non-respect répété par l'employeur des avis d'aptitude avec réserves émis par la médecine du travail constitue un harcèlement moral (*Cass. soc., 28 janvier 2010, n° 08-42.616*).
66. D'autre part, l'employeur ne justifie pas par des éléments objectifs sa décision consistant à faire travailler la réclamante tous les samedis malgré les demandes d'aménagement d'horaires de cette dernière et alors que les permanences du samedi étaient jusqu'alors assurées ponctuellement par l'ensemble des salariés.
67. Dans ses courriers de réponse au Défenseur des droits comme dans la lettre de licenciement de la réclamante, l'employeur fait valoir une réorganisation de l'accueil et une « *logique de réhabilitation des salariés à leur cœur de métier* » pour justifier sa dernière proposition en date du 27 janvier 2012.
68. Plus particulièrement, dans son courrier de réponse au Défenseur des droits du 28 septembre 2012, il souligne « *le travail du samedi est primordial car il permet d'assurer un accueil physique et téléphonique de la clientèle six jours sur sept* ».
69. Or, dans le même courrier, il indique : « *comme celle-ci [Madame J] le précise dans ses différentes correspondances, le samedi matin est un jour relativement calme à l'accueil* ».
70. L'employeur reconnaît donc lui-même le peu d'activité au sein de l'entreprise le samedi et ne démontre donc pas la nécessité de faire travailler la réclamante tous les samedis alors que jusqu'alors ce travail était ponctuel.
71. Dans son courrier au Défenseur des droits, l'employeur indique également que la salariée occupant le poste de l'accueil, depuis le départ de Madame J, effectue les mêmes horaires que ceux proposés en dernier lieu à cette dernière. Toutefois, il n'apporte aucun élément permettant d'en justifier.
72. Au surplus, l'employeur s'appuie sur l'avis du médecin du travail du 30 novembre 2011 en se contentant d'indiquer que ce dernier n'a émis aucune contre-indication à la dernière proposition faite à Madame J.
73. Toutefois, dans son avis, le médecin du travail « *attire l'attention* » de l'employeur « *sur le travail permanent le samedi matin qui pourrait être source de difficultés pour votre collaboratrice* », en concluant « *cet avis ne préjuge pas d'éléments médicaux que je n'ai pas en ma possession depuis ma dernière rencontre avec votre collaboratrice* ».
74. Dès lors, de l'ensemble de ces éléments, il ressort que l'employeur de Madame J a souhaité imposer à cette dernière un travail permanent les samedis, malgré le peu d'activité au sein de l'entreprise ces jours-ci et en sachant pertinemment que la réclamante refuserait cette proposition puisqu'elle avait sollicité à plusieurs reprises un aménagement de ses horaires de travail lui évitant d'assurer les permanences du samedi.
75. En conséquence et au vu de ce qui précède, il apparaît que Madame J a subi de la part de son employeur des faits de harcèlement moral discriminatoire fondé sur son état et son handicap ayant eu pour effet la dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé et ayant compromis son avenir professionnel, le refus de la réclamante d'accepter la nouvelle répartition de ses horaires de travail ayant fondé la rupture de son contrat de travail.

Sur le licenciement de Madame J :

76. L'article L. 1132-4 du code du travail sanctionne par la nullité tout acte discriminatoire.
77. L'article L. 1152-3 dudit dispose : « Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul ».
78. En l'espèce, le licenciement de Madame J étant la conséquence du harcèlement moral discriminatoire subi par cette dernière, son licenciement par la société X encourt la nullité.

79. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
- Constate que les mesures prises à l'égard de Madame J sont constitutives d'une discrimination et d'un harcèlement moral au sens des articles L. 1132-1, L. 5213-6 et L. 1152-1 du code du travail ;
 - Constate que le licenciement de Madame J est discriminatoire et encourt la nullité par application des articles L. 1132-4 et L. 1152-3 du code du travail ;
 - Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes à l'audience du 8 octobre 2013.