



Décision du Défenseur des droits MLD-2014-105

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à un harcèlement moral discriminatoire – non-respect de l’obligation de sécurité de résultat – démission motivée

Domaine(s) de compétence de l’Institution : Lutte contre les discriminations

Thème : Emploi - emploi privé - carrière

Synthèse :

Monsieur A a été embauché en qualité de charpentier soudeur au sein d’une société de construction navale. Dès le début de son contrat de travail, il indique être régulièrement victime de propos à caractère raciste de la part de ses collègues de travail. En novembre 2011, il découvre sur le tableau d’affichage la photographie d’un primate avec son prénom manuscrit.

Suite à cet agissement, il sera en arrêt maladie et finira par démissionner en invoquant la discrimination dont il s’estime victime. La société explique au Défenseur des droits avoir respecté son obligation de prévention et de sécurité puisqu’elle a condamné cet acte via une note au personnel et aurait effectué une enquête. Toutefois, les éléments présentés par la société apparaissent insuffisants au regard de son obligation de résultat. Le harcèlement moral en lien avec l’origine est donc établi et la démission doit être requalifiée en licenciement nul car fondée sur un motif discriminatoire.

Par décision MLD-2013-98, le Défenseur des droits a décidé de recommander à la société de réparer le préjudice du réclamant et le cas échéant de présenter ses observations devant le Conseil de Prud’hommes de Z. Par jugement rendu par la section départage en date du 16 décembre 2013, le Conseil de Prud’hommes de Z a considéré que la démission devait être requalifiée en licenciement nul relevant la récurrence des propos racistes, la carence de l’employeur en matière de prévention caractérisant des faits de harcèlement moral. Le Conseil de prud’hommes a condamné la société à payer au réclamant environ 27.000 € de dommages et intérêts. La société a interjeté appel de ce jugement. Le Défenseur des droits décide de présenter ses observations devant la Cour d’appel de Rennes.

Paris, le 31 juillet 2014

Décision du Défenseur des droits MLD-2014-105

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 Décision MLD n°2013-98 du 1^{er} juillet 2013 ;

Saisi par Monsieur X qui s'estime victime d'une discrimination en raison de son origine,

Décide de présenter ses observations devant la Cour d'appel.

Jacques TOUBON

Observations devant la Cour d'appel présentées dans le cadre des dispositions de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011

1. Le 29 février 2012, Monsieur X a saisi le défenseur des droits des difficultés d'exécution de son contrat de travail qu'il estime discriminatoires car en lien avec son origine.

FAITS :

2. Le 5 novembre 2007, Monsieur X est embauché en contrat à durée indéterminée en qualité de charpentier soudeur au sein de la société Y France sur les chantiers de Z.
3. Le réclamant indique être régulièrement victime de propos insultants à caractère raciste de la part de ses collègues – « X, tu n'as pas besoin de te laver les mains, toi c'est ta couleur naturelle ! ». Monsieur X précise avoir alerté à plusieurs reprises sa hiérarchie, en vain.
4. Le 18 novembre 2011, le réclamant découvre, sur le tableau d'affichage de la salle de repos, la photographie d'un primate couché sur le dos avec son prénom manuscrit au feutre rouge. Suite à cela, le 21 novembre 2011, Monsieur X est en arrêt maladie pour dépression.
5. Le 22 novembre 2011, le réclamant dépose plainte auprès du procureur de la république de Z pour « diffusion d'image discriminatoire à connotation raciale ».
6. Le même jour, Monsieur X a un entretien avec sa hiérarchie, entretien au cours duquel il émet le souhait d'une mobilité vers un autre secteur.
7. Le 7 décembre 2011 et suite à des échanges avec sa hiérarchie, il décide finalement de rester dans son secteur mais sollicite un changement de rotation horaire, ce qui est accepté par la société Y par courrier du 13 décembre 2011.
8. Les 14 et 23 février 2012, l'inspecteur du travail effectue un contrôle dans les locaux de l'entreprise et adresse le 24 février 2012 un courrier rappelant à la société Y France ses obligations en matière de prévention.
9. Monsieur X est très affecté par ces événements et est contraint le 20 mars 2012 de présenter sa démission motivée par la discrimination dont il s'estime victime.
10. Le 20 avril 2012, la société Y conteste formellement tous les propos et accusations de Monsieur X.
11. Monsieur X saisit alors le Conseil de prud'hommes de Z en sollicitant la requalification de sa démission en licenciement nul consécutive aux faits de harcèlement moral et de discrimination qu'il estime avoir subis et des dommages et intérêts à ce titre.
12. Le 1^{er} juillet 2013, le Défenseur des droits a pris la décision MLD n°2013-98 par laquelle il a considéré que Monsieur X, ayant subi des agissements de harcèlement moral discriminatoire en raison de son origine, sa démission devait être requalifiée en licenciement nul. Il a également estimé que la société Y France n'avait pas respecté son obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement moral.

13. Le 16 décembre 2013, le Conseil de prud'hommes de Z, en sa formation de départage, a requalifié la démission de Monsieur X en licenciement nul sur le fondement du harcèlement moral dont il a été victime et lui a octroyé environ 27.000 € de dommages et intérêts.
14. La société Y a interjeté appel de ce jugement. Une audience est fixée devant la Cour d'appel le 29 octobre 2014.

ANALYSE JURIDIQUE :

- Sur le harcèlement moral discriminatoire :
15. L'article 2 de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique précise que : « *le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié à la race ou à l'origine ethnique se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* »
 16. L'article 1^{er} alinéa 3 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 indique que la discrimination inclut tout agissement lié à un motif de discrimination prohibé « *subi[s] 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* ».
 17. Un acte unique peut donc, à la lecture combinée de ces articles, constituer un harcèlement moral discriminatoire.
 18. Le réclamant estime avoir subi des propos insultants liés à son origine de la part de ses collègues pour ensuite découvrir, le 18 novembre 2011, une affiche à caractère raciste représentant un singe avec son prénom manuscrit.
 19. S'agissant de l'affiche à caractère raciste, Monsieur A, collègue de travail du réclamant, précise : « *Avant d'aller déjeuner, vers 17h45, le vendredi 18 novembre 2011, je me suis trouvé face à un document représentant un singe sur lequel était rajouté le nom de mon ami X. Ce genre de situation est inacceptable. D'autant que la hiérarchie, en général, dans les chantiers navals de Z, Y favorise indirectement ces comportements xénophobes dans ses ateliers, dont le nôtre. (...) Par ce témoignage, j'entends faire cesser les atteintes à la dignité subies par mon collègue et ami X, ne supportant pas moi-même les tensions qui règnent dans mon atelier* ».
 20. L'inspecteur du travail, dans un courrier adressé à la société Y du 15 février 2012, demande des explications sur ledit affichage et sur la connaissance qu'elle avait de ce dernier et indique « *vous m'avez répondu que cet affichage a bien été constaté et découvert peu de temps après* ».
 21. La présence de cette affiche n'est donc pas contestée par l'employeur et a porté atteinte à la dignité du réclamant en créant pour lui un climat de travail humiliant et offensant et en ayant des répercussions sur son état de santé.
 22. En effet, le certificat établi par le docteur B fait état « *d'un conflit au travail l'ayant profondément affecté, avec des troubles psychiques* ».

23. Le 21 novembre 2011, le docteur C, médecin du travail adressait également un courrier au docteur B, pour lui indiquer : « *Monsieur X est venu ce jour au service médical pour faire constater son état d'énervernement et de mal être à la suite de l'affichage dans l'atelier d'une photographie avec son prénom, particulièrement insultante.* »
24. S'agissant de l'affiche, le Conseil de prud'hommes de Z, dans son jugement du 16 décembre 2013, relève que : « *l'incident du 18 novembre 2011 et son caractère particulièrement odieux ne sont pas contestés par l'employeur. Il importe peu que cet acte ait eu ou non une publicité dans la mesure où le principal intéressé en a eu connaissance et où sa dignité en a été incontestablement atteinte.* »
25. Il souligne également l'effet de l'ensemble de ces agissements sur la santé du réclamant puisqu'il a été en arrêt maladie, constamment renouvelé jusqu'à la date de la rupture de son contrat de travail, arrêts de travail en lien avec l'incident du 18 novembre 2011.
26. Toutefois, si le Conseil de prud'hommes relève bien l'incident de l'affiche et le témoignage de Monsieur A qui indique que « *la hiérarchie au sein de la société Y favorise indirectement les comportements xénophobes* », il caractérise ces agissements et ce contexte de travail de faits de harcèlement moral.
27. Le Défenseur des droits considère que si ces faits s'apparentent en effet à du harcèlement moral, les éléments de son enquête démontrent qu'ils sont également directement en lien l'origine du réclamant et, qu'ils doivent donc être qualifiés de discriminatoires.
28. Le Défenseur des droits considère que le harcèlement moral discriminatoire en lien avec l'origine est donc établi.
- Sur le manquement à l'obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement moral :
29. Le Défenseur des droits rappelle que l'employeur est tenu, en application des articles L.1152-4 et L.4121-1 du Code du travail, de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir le harcèlement et d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
30. La jurisprudence considère quant à elle, depuis un arrêt du 21 juin 2006, que l'employeur est tenu, envers ses salariés, à une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, et notamment en matière de harcèlement moral. L'absence de faute de sa part ne peut pas l'exonérer de sa responsabilité. (Cass. Soc, 21 juin 2006, n°05-43914).
31. Jusqu'en 2010, la jurisprudence estimait que l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur lui imposait de mettre un terme aux agissements de harcèlement moral. (Cass. Soc ; 21 février 2007, n°05-41741)
32. Mais depuis deux arrêts du 3 février 2010, le fait pour un employeur de prendre des mesures pour faire cesser ces agissements de harcèlement moral ne suffit plus.
33. L'employeur manque désormais à son obligation de sécurité dès lors qu'un salarié est victime, sur le lieu de travail, de faits de harcèlement moral ou sexuel ou de violences physiques ou morales.

34. La violation de cette obligation est ainsi caractérisée même si l'employeur a immédiatement pris des mesures conservatrices et protectrices (Cass. Soc ; 3 février 2010, n°08-44019) ; ou si après avoir eu connaissance des faits, l'employeur a délivré à l'auteur du harcèlement deux avertissements et proposé à la salariée victime de la muter dans un autre établissement (Cass. Soc ; 3 février 2010, n°08-40144).
35. Cette obligation de sécurité de résultat signifie que la responsabilité de l'employeur, dès lors que des faits de harcèlement sont constatés, est engagée. Même les moyens mis en œuvre pour faire cesser le harcèlement ne suffisent pas à écarter sa responsabilité. Il doit en empêcher sa survenance. A défaut, il sera condamné pour avoir manqué à son obligation de sécurité.
36. Dans ses réponses à l'inspecteur du travail et au Défenseur des droits, la société mise en cause affirme avoir pris toutes les mesures nécessaires aussi bien en matière de prévention du harcèlement moral dans l'entreprise que lorsqu'elle a été informée de la présence de cette affiche.
37. En matière de prévention du harcèlement moral, la société explique avoir contractualisé, au mois de février 2010, par accord d'entreprise, une procédure de prévention des risques psychosociaux portée à la connaissance du personnel au mois d'octobre 2010.
38. Cependant, rien n'est précisé sur le rappel des dispositions légales dans le règlement intérieur en matière de harcèlement moral ou sur les questions de discrimination en général ou encore sur d'éventuelles formations qu'auraient reçu les membres de l'encadrement sur ces problématiques au sein de la société Y.
39. L'inspecteur du travail, dans un autre courrier adressé à la société Y du 24 février 2012, a d'ailleurs relevé la nécessité de développer les mesures préventives destinées à éviter le renouvellement de propos mettant en cause des salariés en raison de leur origine, ce qui semble démontrer qu'il a estimé que celles mises en place étaient insuffisantes.
40. Le Conseil de prud'hommes, dans son jugement du 16 décembre 2013, fait également référence au courrier de l'inspection du travail du 24 février 2012 et souligne : « *les termes employés (par ce courrier) signent à l'évidence la carence de Y EUROPE en ce domaine* ».
41. En tout état de cause, le Défenseur des droits constate que la procédure mise en place n'a pas empêché la survenance de tels événements.
42. S'agissant des suites données à l'affichage raciste, la société précise avoir réuni immédiatement l'ensemble de l'encadrement de l'atelier et rappeler formellement les règles à travers la rédaction et l'affichage d'une note à destination du personnel.
43. Le mis en cause indique également avoir déposé une main courante et accepté l'idée du réclamant de changer de rotation d'heure au sein de son équipe.
44. Elle explique également : « *Nous avons immédiatement cherché à identifier le ou les auteurs de cet acte en demandant à Monsieur X s'il disposait d'indices et en interrogeant les ouvriers de l'atelier pour savoir s'ils avaient été témoins de faits en rapport avec cet affichage. Les uns et les autres ont déclaré n'avoir aucun indice ou information susceptible de nous éclairer à ce sujet.* »

45. Toutefois, aucun compte rendu d'enquête n'a été communiqué au Défenseur des droits et aucune information n'a été demandée aux ouvriers, plus généralement, sur le climat « raciste » décrit par Monsieur X et son collègue Monsieur A.
46. Le Défenseur des droits relève que les mesures prises par la société Y semblent donc insuffisantes au regard de l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur tout employeur en matière d'agissement de harcèlement moral d'autant plus sur ces agissements ont eu de sérieuses répercussions sur l'état de santé du réclamant.
- Sur la démission motivée de Monsieur X :
47. Lorsqu'un salarié démissionne en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture constitue une prise d'acte et produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit dans le cas contraire d'une démission. (Cass. Soc ; 15 mars 2006, n°03-45031)
48. Ainsi, en cas de démission avec réserves, c'est-à-dire si la lettre de démission du salarié fait état de manquements de l'employeur à ses obligations contractuelles et qu'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission, qu'elle était équivoque, le juge doit la requalifier en prise d'acte. (Cass. Soc ; 20 juin 2007, n°06-42.372)
49. La démission de Monsieur X n'était donc pas claire et non équivoque mais bien motivée par la discrimination dont il s'estimait victime.
50. La démission motivée du réclamant doit donc s'analyser en une prise d'acte devant elle-même être considéré comme un licenciement du fait des manquements de l'employeur décrits ci-dessus en matière d'obligation de sécurité et de harcèlement moral.
51. En requalifiant la démission motivée en licenciement, la rupture est considérée comme étant à l'initiative de l'employeur et en vertu des dispositions de l'article L.1134-1 du code du travail : « *toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance du présent chapitre (et notamment l'article L.1132-1 du même code interdisant les discriminations fondées sur l'origine) est nul* ».
52. La démission de Monsieur X motivée par la discrimination dont il a été victime doit donc être analysée en un licenciement nul.
53. Au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits constate que Monsieur X a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire en raison de son origine, que la société Y a manqué à son obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement moral et que la rupture de son contrat de travail n'est que la conséquence de cette discrimination et doit donc être analysée en licenciement nul.