

Paris, 23 mars 2015

Décision du Défenseur des droits MLD-2015-064

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 le jugement du Conseil de prud'hommes de Z en date du 13 décembre 2013 ;

Saisi par Monsieur X d'une réclamation relative à des faits qu'il estime constitutifs de harcèlement discriminatoire en lien avec son origine ;

Décide de présenter les observations suivantes devant la Cour d'appel de Z ;

Jacques TOUBON

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

1. Le 14 octobre 2013, Monsieur X a saisi le Défenseur des droits, par l'intermédiaire d'un délégué territorial, d'une réclamation relative à des faits de harcèlement qu'il estime discriminatoires en raison de son origine et/ou son apparence physique.

RAPPEL DES FAITS :

2. Le 24 juin 1996, Monsieur X est engagé en qualité de « *manœuvre* » (N1/P1 – Coefficient 100) par la société Y. À partir du 12 septembre 2005, il exerce les fonctions de « *poseur de canalisations* » (N2/P1 – Coefficient 125). Par la suite, la société Y est intégrée à la société A. Le 1^{er} janvier 2008, le réclamant bénéficie d'une promotion accompagnée d'une augmentation de salaire, il est alors classé N2/P2.
3. Le réclamant se plaint d'être victime de faits de harcèlement et de propos racistes de la part de ses collègues depuis l'année 2008.
4. À compter de février 2012, il est placé en arrêt maladie à plusieurs reprises.
5. Le 27 février 2012, Monsieur X dépose une main courante au commissariat de Z et est entendu sur les faits qu'il dénonce. Le procès-verbal d'audition fait état du harcèlement que le réclamant indique subir au travail :
« Mon chef d'agence est Monsieur B. Depuis quatre ans, je subis du harcèlement moral de la part de Monsieur B. Il essaie de me virer mais il n'a aucune raison, alors il me harcèle. (...) Il lui arrive de me dire « petit négro » en m'appelant. (...) Il me prive du travail que je sais faire, il m'empêche de conduire les engins, de faire de la maçonnerie. Il me fait faire « manœuvre » c'est-à-dire un travail pour quelqu'un qui commence ».
6. Par courrier en date du 2 mars 2012, le docteur C, médecin du travail, atteste que Monsieur X « *présente une souffrance morale en rapport avec des soucis professionnels ; il parle de harcèlement moral ; il serait également victime d'actions ou de propos racistes. Cela fait des années qu'il m'en parle, mais il arrive actuellement à une situation qui risque de se compliquer sérieusement* ».
7. Le 4 mai 2012, Monsieur X saisit le Conseil des prud'hommes de Z aux fins de résiliation judiciaire de son contrat de travail.
8. Monsieur X présente deux attestations de la part de Messieurs D et E, faisant état des propos racistes prononcés à son encontre, telles que les appellations de « *nègre* », « *macaque* » et « *singe* ». Monsieur D précise que Monsieur X est soumis « *à de lourdes charges au chantier sous prétexte qu'un noir est fait pour porter de la charge comme un animal* ».
9. Par jugement en date du 17 décembre 2013, le Conseil de Prud'hommes de Z prononce la résiliation du contrat de travail de Monsieur X aux torts de son employeur et lui accorde 48 307,03 euros de dommages et intérêts.
10. La société A a interjeté appel de cette décision.

ENQUETE :

11. Par courrier en date du 5 février 2014, le Défenseur des droits demandait à la société A de bien vouloir lui communiquer un certain nombre de pièces et d'informations nécessaires à l'examen de la réclamation de Monsieur X.
12. Par courrier en date du 7 mars 2014, la société mise en cause a répondu en fournissant les conclusions et pièces communiquées dans le cadre de la procédure prudhommale, sans formuler aucune observation complémentaire.
13. Le 19 juin 2014, le Défenseur des droits adressait à la société mise en cause une note récapitulative lui exposant les raisons pour lesquelles il pourrait conclure à l'existence d'une discrimination.
14. La société y répondait par courrier du 1^{er} juillet 2014.
15. Parallèlement, une procédure de médiation judiciaire était mise en place, en vain.

CADRE JURIDIQUE :

16. Selon le principe général de non-discrimination prévu par 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, en raison notamment de son origine, son appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou à une race et/ou de son apparence physique.
17. Cet article fait référence à 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 précise, dans son article 1, que « *tout agissement subi par une personne sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant constitue une discrimination* ».
18. En droit communautaire, la Directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique prévoit, dans son article 2, que « *le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 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. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres* ».
19. Il en résulte que tout agissement subi par une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et lié à l'un des critères prévus par l'article L.1132-1 du code du travail, tel que l'origine, constitue une discrimination.
20. Récemment, le Conseil de prud'hommes de MONTPELLIER et la Cour d'appel de RENNES ont retenu la qualification de « harcèlement discriminatoire » (CPH de MONTPELLIER, 3 novembre 2014, 13/01185 ; CA RENNES, 10 décembre 2014, 14/00134).

21. Il est souligné que l'article L.1132-4 dudit code sanctionne par la nullité tout acte contraire à l'ensemble des dispositions précitées.
22. S'agissant du régime probatoire applicable en matière de discrimination, l'article L.1134-1 du code du travail définit un principe d'aménagement de la charge de la preuve. En vertu de ce principe, 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.

ANALYSE JURIDIQUE :

Sur les éléments de fait laissant présumer l'existence d'un harcèlement discriminatoire fondé sur l'origine de Monsieur X :

23. En l'espèce, il ressort des éléments rassemblés au cours de l'enquête que le réclamant apporte un certain nombre d'éléments de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement discriminatoire à son encontre.
24. En effet, Monsieur D, ancien collègue de travail au sein de la société mise en cause, et Monsieur E, domicilié en face du chantier où il travaillait, attestent tous deux avoir été témoins directs de propos à caractère raciste à l'encontre du réclamant. Selon Monsieur D : « *Monsieur X subit beaucoup de racisme dans l'entreprise. À plusieurs fois je l'ai vu se faire traiter de sale nègre, de macaque, de singe, qu'un noir ça n'a rien dans la tête* ». Monsieur E affirme quant à lui qu' « *à plusieurs reprises, j'ai entendu ses collègues de boulot le traiter de négro et lui dire qu'il n'était pas français* ».
25. De plus, il ressort de ces deux attestations que Monsieur X se voyait confier des tâches difficiles et dégradantes, au détriment de celles correspondant au poste de poseur de canalisations. Ainsi, selon Monsieur D : « *on le fait souffrir sous de lourdes charges au chantier sous prétexte qu'un noir est fait pour porter de la charge comme un animal* ». Selon Monsieur E, seules les tâches de balai étaient confiées à Monsieur X.
26. Le Défenseur des droits souligne que le Conseil de Prud'hommes de Z, dans son jugement en date du 17 décembre 2013, a retenu ces deux attestations comme étant recevables et probantes. En effet, le Conseil de Prud'hommes considère que « *le fait que Monsieur D ait lui-même introduit une action aux mêmes fins doit conduire à envisager son témoignage avec circonspection. Cependant, cela poserait problème si on ne disposait pas d'autres éléments, ce qui n'est pas le cas. Il existe en effet une seconde attestation émanant d'un tiers à l'entreprise. (...) l'attestation fait également état de propos racistes* ».
27. Il ressort donc de ces attestations que Monsieur X a fait l'objet d'agissements dégradants, fondés sur son origine et/ou sa couleur de peau.
28. Auditionné par les services de gendarmerie, le 23 mai 2012, Monsieur B, supérieur hiérarchique nommément mis en cause par Monsieur X, ne nie pas lui avoir confié des tâches de manœuvre, alors que depuis 2005 les fonctions de poseur de canalisations lui sont attribuées.
29. De plus, il ressort des éléments rassemblés au cours de l'enquête que ces agissements ont eu pour effet de dégrader considérablement l'état de santé du réclamant qui a été placé en arrêt maladie à plusieurs reprises de février à juillet 2012 pour « *état dépressif réactionnel* ».

30. Enfin, par courrier en date du 2 mars 2013, le docteur C, médecin du travail, atteste que Monsieur X « *présente une souffrance morale avec des soucis professionnels ; il parle de harcèlement moral ; il serait également victime d'actions ou de propos racistes. Cela fait des années qu'il m'en parle* ».
31. Au regard de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que les propos tenus à l'encontre du réclamant et le dénigrement dont il était victime ont contribué à dégrader ses conditions de travail et ont porté atteinte à ses droits et à sa dignité, altérant sa santé physique et mentale et compromettant son avenir professionnel.
32. Le Défenseur des droits en conclut que le réclamant apporte suffisamment d'éléments laissant supposer l'existence d'un harcèlement discriminatoire fondé sur son origine et/ou son apparence physique, et il incombe donc à l'employeur, en application de l'article L. 1134-1 du code du travail, d'apporter la preuve que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Sur les éléments objectifs apportés par l'employeur :

33. Interrogé par le Défenseur des droits sur la discrimination alléguée, l'employeur soutient notamment que le classement sans suites, par le Parquet de Z, de la plainte de Monsieur X, « *tend à démontrer le caractère fantaisiste des accusations de Monsieur X* ».
34. Or, le Défenseur des droits rappelle que la preuve de la discrimination repose sur des régimes distincts en matière pénale et en matière civile. Le fait que l'infraction de discrimination ne paraisse pas caractérisée au pénal ne permet pas de conclure à l'absence de discrimination en matière civile.
35. S'agissant des propos racistes et de l'allégation selon laquelle Monsieur X aurait été relégué à des tâches subalternes, la société A fourni cinq attestations rédigées de manière similaire. Ainsi :
 - Monsieur J atteste : « *en tant que membre du CHSCT de l'entreprise, je n'ai jamais été témoin de propos racistes ou discriminatoires au sein de A. Comme tout le monde, il m'arrive de nettoyer le chantier en fin de journée* » ;
 - Monsieur K : « *en tant que membre du CE, je n'ai jamais été témoin de propos racistes ou de discrimination au sein de l'entreprise A. Je procède au nettoyage du chantier en fin de journée* » ;
 - Monsieur L : « *je n'ai jamais été témoin de propos racistes ou discriminatoires au sein d'A. Je procède au nettoyage du chantier en fin de journée avec l'ensemble de l'équipe* » ;
 - Monsieur M : « *Je n'ai jamais entendu des paroles racistes dans l'entreprise ni discriminatoire* » ;
 - Monsieur N : « *je n'ai été témoin d' propos déplacé, de discrimination et de raciste de la part d'A. Je réalise des taches de nettoyage de chantier en fin de journée* ».
36. Le Défenseur des droits relève que ces attestations émanent de salariés de la société, qu'elles sont rédigées selon des formats similaires, et ne contiennent aucun fait précis, ce qui réduit leur force probante.
37. Le Défenseur des droits relève également que ces cinq attestations sont datées du 6 avril 2012. Pourtant, elles n'ont pas été communiquées par la société dans le cadre de la procédure prud'homale, notamment avant l'audience du 28 février 2013, et elles n'ont été communiquées au Défenseur des droits qu'en juillet 2014.

38. Enfin, le Défenseur des droits souligne qu'aucun élément ne permet de vérifier si les salariés ayant rédigé ces attestations, étaient présents sur les mêmes chantiers que Monsieur X.
39. Le Défenseur des droits considère donc que ces attestations ne sont pas de nature à contredire les attestations communiquées par le salarié.
40. S'agissant des tâches confiées à Monsieur X, le Défenseur des droits relève également que dans le cadre de l'enquête menée par les services de gendarmerie, Monsieur Bne conteste pas avoir confié au réclamant des tâches de manœuvre, que ce dernier peut légitimement avoir considéré comme des tâches subalternes étant donné ses fonctions.
41. Le Défenseur des droits constate par ailleurs que l'employeur mentionne des avances de salaires accordées par la société A au réclamant, afin de rejeter une attitude discriminatoire.
42. Or, Monsieur X ne dénonce pas un rapport conflictuel avec son employeur de manière générale mais une mise à l'écart et des propos dégradants de la part de certains collègues et supérieurs hiérarchiques.
43. Enfin, l'employeur tente de minimiser sa responsabilité en fournissant la lettre de licenciement de Monsieur P, nommément mis en cause par Monsieur X.
44. Or, il apparaît que Monsieur P a été licencié pour absences injustifiées, ce qui est dépourvu de tout lien avec les faits dénoncés par Monsieur X
45. S'agissant de la dégradation de l'état de santé de Monsieur X, la société A affirme « *qu'aucun élément médical n'a été adressé par Monsieur X à son employeur, aucun courrier faisant état de difficultés de santé* ».
46. À l'appui de cette affirmation, l'employeur fournit les fiches d'aptitude médicale du réclamant pour les années 2008 à 2011.
47. Ce faisant, la société mise en cause ne conteste pas que l'état de santé de Monsieur X s'est dégradé à compter de l'année 2012, ni que cette dégradation est liée à des difficultés rencontrées sur son lieu de travail.
48. Bien plus, l'employeur ne fournit aucun élément permettant d'établir qu'il aurait engagé une enquête sur les faits de discrimination allégués par le salarié à compter de la connaissance qu'il a eu de cette allégation, soit au plus tard au jour de la convocation devant le bureau de conciliation devant le conseil de prud'hommes, à savoir le 10 mai 2012.
49. Au regard de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que l'employeur n'apporte pas la preuve, qui lui incombe, que les agissements subis par Monsieur X sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement discriminatoire.
50. Le Défenseur des droits retient en outre que le Conseil de prud'hommes de Z a rendu le 17 décembre 2013 une décision favorable au réclamant en considérant que Monsieur X a établi « *des faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral sous forme de propos racistes répétés ayant eu pour effet la dégradation de son état de santé* » et que l'employeur n'a pas présenté des éléments de preuve permettant de renverser la présomption.

51. Le Défenseur des droits en conclut que Monsieur X a été victime d'agissements de harcèlement discriminatoire fondés sur son origine et/ou son apparence physique.

Sur le manquement de l'employeur à son obligation de protéger la santé de son salarié :

52. L'article L.4121-1 du code du travail fait peser sur l'employeur une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé de ses salariés.

53. Il résulte de la combinaison de cet article et des articles L.1152-4 et suivants que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires afin de prévenir tout agissement de harcèlement moral.

54. En l'espèce, il ressort des éléments rassemblés au cours de l'enquête que l'employeur a eu connaissance de la situation de souffrance de Monsieur X au plus tard à compter de la réception du courrier de convocation en bureau de conciliation en date du 10 mai 2012, mentionnant une demande de 50.000 euros de dommage et intérêts pour « *racisme, discrimination, disqualification, mépris* ».

55. Interrogée par le Défenseur des droits, la société mise en cause souligne « *que Monsieur X n'a jamais fait savoir à la société qu'il aurait rencontré des difficultés dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail* ». Elle concède ainsi n'avoir pris aucune mesure permettant de prévenir ou de remédier à tout agissement portant atteinte à la dignité de Monsieur X.

56. Le Défenseur des droits en conclut que la société mise en cause n'a pas rempli son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé de son salarié.

57. Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend porter à la connaissance de la Cour d'appel de Z et souhaite soumettre à l'appréciation de la formation de jugement.

Jacques TOUBON