

Paris, le 31 juillet 2015

Décision du Défenseur des droits MLD-2015-196

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 ;

Saisi par Madame X qui estime avoir fait l'objet d'une discrimination en raison de son origine, de ses activités syndicales et du fait qu'elle ait dénoncé de bonne foi une discrimination ;

Recommande à la société Y de se rapprocher de Madame X en vue de l'indemniser du préjudice subi et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente ;

Recommande à la société Y d'une part, d'instaurer une procédure d'enquête contradictoire et impartiale pour protéger la santé et la sécurité des salariés qui relatent des faits de discrimination et, d'autre part, de mettre en place un dispositif d'alerte selon les indications données dans la décision cadre n° MLD/2015-151 du 2 juillet 2015 annexée à la présente décision.

Jacques TOUBON

Recommandation dans le cadre de l'article 25 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits

1. Le 7 avril 2014, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Madame X relative aux difficultés qu'elle rencontre dans le cadre de son emploi et qu'elle estime discriminatoires car en lien avec son origine, ses activités syndicales et le fait qu'elle ait dénoncé de bonne foi une discrimination.

RAPPEL DES FAITS :

1. Depuis le 3 juin 1992, Madame X est embauchée sous contrat à durée indéterminée par la société Y en qualité de gérante adjointe dans le domaine de la restauration. Elle est déléguée syndicale.
2. Le 14 septembre 2010, elle est affectée à la cantine du GROUPE SCOLAIRE Z. Elle indique qu'elle y a fait l'objet de violences et d'insultes de la part de son supérieur hiérarchique, Monsieur W, gérant de la cantine. Elle a porté plainte contre lui pour harcèlement moral le 1^{er} octobre 2013.
3. Par courrier du 16 décembre 2013, Madame X alerte la directrice des ressources humaines, Madame A, et d'autres membres de la direction, sur le comportement de Monsieur W qu'elle qualifie de « *plus que dangereux* ». Elle explique qu'il l'a violentée ainsi que cinq autres de ses collègues, et qu'il tient des propos à caractère raciste à leur rencontre.
4. Par courrier du 30 décembre 2013, Madame X est convoquée à un entretien préalable à son licenciement. Il lui est alors reproché de s'être « *livrée, à plusieurs reprises à des agissements plus qu'inacceptables voire diffamatoires tendant à porter volontairement préjudice à Monsieur W* ».
5. Le 12 février 2014, le comité d'établissement est consulté sur le projet de son licenciement. Il est dit à cette occasion qu'elle harcèle moralement Monsieur W.
6. Le 7 février 2014, Madame X dépose une nouvelle plainte pour harcèlement moral contre Monsieur W. Elle y indique qu'il « *use de brimades, de remarques déplacées et de coups légers mais humiliants dans leur contexte* », qu'il tient quotidiennement des propos à caractère raciste tels que « *les noirs sont tous nuls, je me demande comment tu es arrivée à ce poste* », et qu'il lui donnerait des coups de pieds « *afin de la motiver* ».
7. Par courrier du 17 février 2014, la société Y demande à l'Inspection du travail l'autorisation de licencier Madame X.
8. Le 17 avril 2014, Monsieur B, Inspecteur du travail, refuse son licenciement dès lors qu'il a établi, lors d'une enquête contradictoire, que les faits de harcèlement reprochés à Madame X ne sont pas constitués et qu'elle a dénoncé de bonne foi le climat de travail instauré par Monsieur W qu'elle a légitimement pu ressentir comme étant raciste et violent.
9. Par courrier du 20 mai 2014 puis, en l'absence de réponse, par courrier du 16 juillet 2014, Madame X demande au Président Directeur Général de la société Y, Monsieur C, de faire cesser la dégradation des conditions de travail des salariés travaillant sous la direction de Monsieur W qui continue d'avoir un comportement violent malgré les conclusions de l'Inspecteur du travail.

ENQUETE :

10. Le Défenseur des droits a demandé un certain nombre de pièces et d'explications à la société Y qui a donné suite à cette demande. Elle conteste le harcèlement discriminatoire relaté par Madame X et les mesures de rétorsion qu'elle allègue.
11. Le Défenseur des droits prend acte de la nouvelle situation professionnelle de Madame X qui a été affectée sur un site différent de celui sur lequel travaille Monsieur W, suite à la perte du marché de la cantine du GROUPE SCOLAIRE Z. Mais il n'en reste pas moins que les éléments recueillis au

cours de l'instruction permettent de considérer que Madame X a fait l'objet de mesures de rétorsion pour avoir dénoncé de bonne foi une discrimination.

CADRE JURIDIQUE :

12. L'article L. 1132-3 du code du travail dispose qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir relaté une discrimination ou pour en avoir témoigné.
13. La discrimination ainsi relatée peut être un harcèlement discriminatoire. L'article L. 1132-1 du code du travail définit en effet le principe de non-discrimination, selon lequel aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire notamment en raison de son appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, en revoyant 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.
14. Selon ce texte, la discrimination inclut « *tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés [notamment l'appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».
15. En outre, il convient de rappeler que l'article L. 4121-1 du code du travail dispose que « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».
16. La Chambre sociale de la Cour de cassation juge à ce titre que l'employeur « *est également tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, de harcèlement, l'absence de faute de sa part ne pouvant l'exonérer de sa responsabilité envers des salariés victimes* » (Cass. soc., 21 juin 2006, pourvoi n°05-43.914).

ANALYSE JURIDIQUE :

17. En l'espèce, Madame X a alerté la société Y sur la dégradation des conditions de travail des salariés placés sous la responsabilité de Monsieur W, par un courrier en date du 16 décembre 2013, dans lequel elle qualifie son comportement de « *plus que dangereux* ». Elle y précise qu'il l'a violentée, ainsi que cinq autres de ses collègues, et qu'il tient des propos à caractère raciste à leur rencontre.
18. Il incombait donc à la société Y de veiller à la santé et à la sécurité de ces salariés, dont Madame X, en menant une enquête objective et loyale afin de vérifier la réalité des faits invoqués.
19. Or, le Défenseur des droits relève que Madame X a été convoquée à un entretien préalable à son licenciement moins de 15 jours après avoir adressé ce courrier.
20. Comme l'a écrit Madame A à l'Inspection du travail au soutien de sa demande d'autorisation de licencier Madame X pour faute grave, elle lui reproche d'avoir « *alerté TOUTE la direction générale sur des thématiques considérées comme réellement graves telles que la maltraitance, la violence physique, les pressions morales, le harcèlement et les intimidations ainsi que les insultes raciales que [son] responsable, Monsieur W, aurait eu à l'égard d'[elle-même et] de ses collaborateurs* ».
21. Or, dans la décision par laquelle il refuse le licenciement de Madame X, l'Inspecteur du travail, Monsieur B, relève que la société Y, qui qualifie son comportement de « *harcèlement* » et l'accuse déjà de jeter le discrédit sur l'autorité, se fonde sur une interprétation subjective des faits qui n'est pas étayée par des éléments tangibles.

22. En outre, Monsieur B souligne que Madame A a reconnu, dans le cadre de l'enquête contradictoire qu'il a menée, que la responsable des ressources humaines, Madame D, a rédigé les attestations de plusieurs salariés que la société Y produit à l'appui de sa demande d'autorisation de licencier Madame X.
23. Il indique également que plusieurs témoignages de salariés étayaient les faits dénoncés par Madame X, tandis que Madame A se serait bornée à indiquer à Monsieur W qu'il devait changer son « *management un peu taquin* ».
24. L'instruction menée par les services du Défenseur des droits confirme ces conclusions. La société Y indique en effet dans son courrier de réponse, qu'après avoir « *reçu en décembre 2013 de Madame X des accusations extrêmement graves concernant son supérieur hiérarchique* », « *une enquête a été immédiatement menée* ». Elle l'aurait « *conduit à envisager de procéder [à son] licenciement pour faute grave* » car, « *dans un contexte systématique et exagéré de mise en cause de l'entreprise* », elle a « *considér[é] les faits de propos mensongers infondés et diffamatoires comme suffisamment graves* ».
25. Force est donc de constater que la société Y a voulu sanctionner Madame X par un licenciement pour faute grave pour avoir relaté des faits de discrimination. Or, cette dénonciation est intervenue de bonne foi puisque, comme l'a relevé Monsieur B, le comportement « *contraire aux règles de la bienséance* » qui lui est reproché « *relève de l'exercice normal [de son] mandat* ».
26. En outre, le Défenseur des droits relève que quelques années auparavant plusieurs salariés s'étaient plaint du comportement de Monsieur W. Il s'agit notamment de Madame F, qui en a fait état dans un courrier d'alerte du 22 septembre 2010 et dans un courrier du 24 février 2011 dans lequel elle conteste son changement d'affectation qu'elle estime liée aux faits qu'elle a dénoncés. De même, Madame G a contesté l'avertissement qui lui a été notifié en faisant état de la forte dégradation de ses conditions de travail sous la direction de Monsieur W.
27. Or, force est de constater qu'aucune mesure n'avait été adoptée pour protéger la santé et la sécurité de ces salariés. C'est la raison pour laquelle Madame X avait adressé un courrier d'alerte à la direction des ressources humaines et à plusieurs autres membres de la direction le 16 décembre 2013.
28. S'il est établi que l'enquête alors mise en place par la société Y n'avait pas été objective et loyale, il convient de relever que Monsieur W n'a pas modifié son comportement.
29. De fait, Madame X a été contrainte de rappeler à Monsieur C, par un courrier en date du 20 mai 2014, qu'aucune disposition n'avait été prise pour le faire cesser. En l'absence de réponse, elle a dû de nouveau interpeller Monsieur C par un courrier en date du 16 juillet 2014, dans lequel elle écrit : « *la situation dans laquelle Monsieur W plonge son équipe ne peut être éradiquée par votre indifférence ou un simple rappel verbal* ».
30. Monsieur B avait pourtant rappelé à la société Y ses obligations légales dans un courrier en date du 18 avril 2014, en lui indiquant que le comportement de Monsieur W, « *en plus d'être inacceptable, est répréhensible juridiquement car il ne respecte aucun des principes généraux de prévention (article L. 4121-2 du code du travail) et il peut conduire à une peine pour commission de l'infraction de harcèlement moral en plus de poursuites que les salariés pourraient engager* ». Monsieur B relevait également qu'il est « *surprenant qu'aucun courrier de l'entreprise ne soit transmis à un gérant après que deux personnes des RH aient constaté de tels manquements* » et que « *cette absence de trace écrite est d'autant plus préoccupante que le syndicat CGT-FO avait fait remonter une alerte en 2011 concernant le même site et le même gérant* ».

31. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :

- Constate que Madame X a fait l'objet d'une mesure de rétorsion pour avoir dénoncé de bonne foi des faits de discrimination, en violation des articles L. 1132-3 et L. 1132-1 du code du travail ;
- Recommande à la société Y de se rapprocher de Madame X en vue de réparer le préjudice qu'elle a subi ;
- Recommande à la société Y d'instaurer une procédure d'enquête contradictoire et impartiale pour protéger la santé et la sécurité des salariés qui relatent des faits de discrimination, et de renforcer cette procédure par la mise en place d'un dispositif d'alerte tel que décrit dans la décision cadre MLD-2015-151 du 2 juillet 2015 annexée à la présente décision.

Jacques TOUBON