

Paris, le 10 mars 2016

Décision du Défenseur des droits MLD-2016-073

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 sexe et de son origine dans le cadre de son stage et de son contrat de professionnalisation ;

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 de renforcer son plan d'action en faveur de la mixité afin de prévenir les comportements sexistes et de garantir son effectivité en adoptant des mesures concrètes pour protéger la santé et la sécurité des femmes intervenant sur les chantiers, tels qu'un suivi particulier de ces salariées et l'installation systématique de vestiaires et sanitaires féminins.

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 18 avril 2014, le Défenseur des droits a été saisi, par l'intermédiaire du délégué territorial, d'une réclamation de Madame X relative aux difficultés qu'elle a rencontrées dans le cadre de son stage et de son contrat de professionnalisation, qu'elle estime discriminatoires car en lien avec son origine et son sexe.

RAPPEL DES FAITS :

2. Du 25 au 29 juin 2012, Madame X effectue un stage d'initiation aux métiers de l'électricité au sein de la société Y FRANCE (groupe Z) et en partenariat avec L'INSTITUT W, un centre de formation continue. Elle fait partie d'un programme de féminisation des métiers soutenu par le COLLECTIF A (A).
3. Madame X indique que le stage s'est bien déroulé, mais elle dit avoir été choquée par les propos de son responsable, Monsieur B, qui lui aurait dit qu'il ne souhaitait pas la former, son sexe, sa religion et son origine étant, selon lui, « un handicap » pour réussir, sachant que sa religion et son origine seraient « pires » que son sexe.
4. Le 3 septembre 2012, Madame X signe tout de même un contrat de professionnalisation à durée déterminée de 10 mois avec la société Y pour apprendre le métier de monteur-électricien. Elle explique qu'elle l'a accepté car W lui aurait dit qu'elle n'avait pas à craindre des comportements racistes ou sexistes et que les rapports avec son tuteur, Monsieur C, étaient bons.
5. En octobre 2012, Madame X est affectée sur un chantier placé sous la responsabilité de Monsieur D. Elle indique que ce dernier aurait tenu à son encontre des propos racistes et sexistes. Il lui aurait aussi refusé le bénéfice de sanitaires et de vestiaires pour femmes.
6. Par courriel du 29 novembre 2012, Madame E, chargée des relations professionnelles de W, alerte la société Y sur la situation de Madame X. Monsieur D aurait alors fait l'objet d'un « *entretien de recadrage* », comme Madame X, qui serait ensuite retournée travailler avec Monsieur C.
7. Elle indique cependant que ce dernier l'a rapidement assignée aux tâches de ménage et de rangement, massage, comme le montre son carnet de bord et comme en atteste Madame F, membre du A.
8. Le 13 mars 2013, Madame X se blesse à la jambe. Cet accident du travail a été reconnu par la CPAM.
9. Le 17 mars 2013, ne voulant pas retourner travailler, Madame X a tenté de mettre fin à ses jours. La dégradation de son état de santé est tel qu'elle n'a pas été en mesure de reprendre le travail. Les médecins relèvent un « *contexte de harcèlement moral au travail* ».

ENQUETE :

10. Le Défenseur des droits a demandé un certain nombre de pièces et d'explications à la société Y, à W et au A. Tous ont répondu par courriers séparés en date du 13 octobre 2014.
11. Au vu des éléments recueillis, le Défenseur des droits a procédé à la clôture de l'instruction auprès de W et du A, mais il a adressé à la société Y une note récapitulant son analyse du dossier et lui a offert de formuler des observations complémentaires.
12. En réponse, la société Y a adressé au Défenseur des droits des pièces complémentaires pour contester l'existence de toute discrimination au préjudice de Madame X, dont elle juge que l'allégation n'est corroborée par aucun élément objectif et pertinent.
13. Le Défenseur des droits relève cependant que plusieurs éléments concordants montrent que Madame X a été victime d'un harcèlement discriminatoire motivé par son origine et son sexe et que la société Y, qui en était informée, n'a pas respecté l'obligation de sécurité qui lui incombait en vue de l'en protéger.

ANALYSE JURIDIQUE :

14. L'article L. 1132-1 du code du travail définit le principe de non-discrimination en vertu duquel aucune personne en stage, ou aucun salarié, ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en raison de son origine ou de son sexe.
15. Il renvoie 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^{er}, que la discrimination inclut « *tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa (notamment l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou à une race et le sexe) [...], 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* ».
16. L'article L. 1131-4 du code du travail dispose que lorsqu'un salarié – ou un stagiaire – présente des éléments de fait de nature à faire présumer l'existence d'une discrimination, il appartient à la partie défenderesse, c'est-à-dire à l'employeur – ou au maître de stage –, de démontrer que ses décisions sont objectives et étrangères à la discrimination alléguée.
17. L'article L. 6325-6 du même code prévoit que « *le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation* ».
18. Enfin, 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* ».
19. Pour la Chambre sociale de la Cour de cassation, l'employeur est tenu à cet égard d'une obligation de sécurité en matière de protection de ses salariés contre le harcèlement (Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914). Il ne peut s'exonérer de sa responsabilité qu'en démontrant avoir pris toutes les mesures nécessaires pour éviter le dommage (Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444).
20. En l'espèce, il ressort des éléments recueillis dans le cadre de l'instruction que Monsieur B a indiqué à Madame X, à la fin de son stage, qu'il ne souhaitait pas la former du fait de sa religion et de son origine qui seraient « *un handicap pire* » que son sexe pour s'intégrer sur un chantier.

21. De fait, si la société Y produit une attestation de Monsieur B dans laquelle il indique que ces propos sont inexacts, cet élément de preuve entre en contradiction avec le témoignage de Madame F, qui a accompagné Madame X au sein du A, et qui atteste qu'elle « *est venue effondrée au A avec des enregistrements où le responsable du personnel sur le chantier où elle travaillait disait qu'un chantier n'était pas un lieu pour une femme, surtout pour une femme maghrébine* ».
22. Il apparaît en outre que Madame X a également subi des comportements hostiles et humiliants lors de l'exécution de son contrat de professionnalisation.
23. Elle indique en effet que, dès le début de son affectation sur le chantier de Monsieur D, ce dernier aurait tenu à son encontre des propos racistes et sexistes. Il l'aurait également affectée à des tâches de nettoyage et lui aurait refusé le bénéfice de sanitaires et de vestiaires pour femmes.
24. La société Y fait valoir, dans son courrier de réponse à l'instruction, que Madame X n'aurait « *jamais eu à subir de désagréments en lien avec une problématique d'accessibilité aux sanitaires ou vestiaires des collaborateurs de l'entreprise* », qu'elle a été pleinement « *associée à la vie de l'entreprise* » et qu'elle a suivi un parcours professionnel « *normal* », en lien avec ses compétences et l'absence de toute certification spéciale. La société Y produit au soutien de cette affirmation plusieurs attestations de cadres, des chefs de chantier mis en cause, de la Responsable des ressources humaines, Madame H, d'une assistante, du secrétaire du CHSCT et d'un formateur.
25. Cet argument entre toutefois en contradiction avec les éléments recueillis dans le cadre de l'instruction.
26. De fait, premièrement, la société Y communique l'attestation de Monsieur D qui précise que le chantier ne comportait pas de toilettes et de vestiaires féminins au début du contrat de Madame X. De même, dans un courriel en date du 5 novembre 2012, Monsieur G, chargé de formation à W, lui a écrit : « *j'espère que tout se passe bien pour toi sur les chantiers (hormis les problèmes de sanitaires et de vestiaires : nous avons contacté Madame H qui s'occupe du problème)* ».
27. Deuxièmement, Madame X produit l'attestation de Monsieur J, Chef de chantier au moment des faits, qui témoigne du fait qu'elle a subi un « *harcèlement moral raciste et de maltraitance* », ainsi que des « *moqueries* ». Il atteste qu'il y a d'abord participé, en l'appelant avec d'autres « *Conchita* » et en lui jetant des débris à la figure. Mais il ajoute que cela est ensuite allé trop loin lorsque qu'elle a été écartée des repas par Monsieur D et que ce dernier a tenu des propos à son encontre tels que « *je ne la supporte pas on dirait qu'elle descend d'un cocotier* » ou « *pourquoi tu ne rentres pas au bled toi ?* ».
28. Troisièmement, le carnet de bord de Madame X indique qu'elle effectuait principalement des tâches de ménage et de rangement. Cet élément de preuve est étayé par l'attestation de Madame F qui relate de tels faits. Il est également corroboré par le fait que, si Madame X a obtenu son certificat d'aptitude professionnelle, son livret de compétences n'a pas été rempli.
29. Or, aux termes de l'article D. 6325-11 du code du travail, « *un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation est annexé au contrat de professionnalisation* ». L'article D. 6325-13 du même code précise que « *dans les deux mois suivant le début du contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le salarié l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié* ».
30. L'ensemble de ces éléments laissent présumer l'existence d'un harcèlement discriminatoire au préjudice de Madame X en raison de son sexe et de son origine.

31. Pour écarter cette présomption, la société Y fait valoir son engagement pour la diversité et le fait que ses actions concrètes lui ont permis d'obtenir le « Label diversité ». Elle indique que pour atteindre l'objectif de mixité fixé par le groupe Z, visant à recruter 30 % de femmes sur les chantiers à l'horizon 2015, elle a dû lutter, au moyen d'un plan d'actions, contre l'idée selon laquelle les métiers du BTP sont des « métiers d'homme ».
32. La société Y explique ensuite que, son plan d'actions étant nouveau, elle « a déployé de nombreuses actions en matière de communication, d'explication, de sensibilisation et de rencontres avec W et [ses] tuteurs ». Elle ajoute que certains, parmi ces tuteurs, « ont souhaité de nouveau prévenir les alternantes des risques de propos déplacés, rencontrés dans le milieu traditionnellement masculin du BTP », qu'il s'agissait d'une « approche prévenante ne consistant aucunement à effrayer ou à discriminer mais bien à sensibiliser encore ». Aussi, la société Y « déplor[e] » que sa « démarche bienveillante à l'égard de Madame X ait pu être perçue, in fine, comme discriminante ».
33. Le Défenseur des droits rappelle cependant que les politiques en faveur de la diversité adoptée par une société ne sont pas exclusives d'une discrimination commise au préjudice d'un ou plusieurs de ses salariés et qu'elles ne les contrebalancent en aucun cas (CA Paris, 6 juillet 2007, juris-data n° 2007-339914).
34. Aussi, les propos de Monsieur B, selon lesquels la religion et l'origine de Madame X seraient « pires » que son sexe pour s'intégrer dans les métiers du BTP, ne peuvent être compris comme visant à la « sensibiliser » sur le « milieu traditionnellement masculin du BTP ».
35. La société Y ne peut ignorer leur teneur visant non seulement le sexe mais aussi l'origine, et leur effet hostile, dès lors que Monsieur G a écrit à Madame H, dans un courriel en date du 13 septembre 2012 : « suite à notre entretien téléphonique, j'ai reçu Aïcha en entretien hier après-midi. Voici ce qui ressort de cet entretien : Aïcha a effectivement une appréhension liée à Mr K (?) (et non Monsieur C qui la soutient). Cette appréhension est liée à un entretien réalisé à la fin de son stage au mois de juillet, au cours duquel Mr K avait affirmé n'être pas favorable à l'intégration d'Aïcha, du fait de ses origines et qu'elle est une femme. Je pense que ces propos visaient plus à protéger Aïcha qu'à l'exclure, mais ils ont choqué Aïcha. Elle dit "comment puis-je travailler sereinement avec quelqu'un qui ne veut pas de moi ?". Elle a trouvé ses propos discriminants ».
36. La société Y fait valoir dans son courrier de réponse à l'instruction que Monsieur G n'a fait que rapporter les dires de Madame X, sans les vérifier, comme il en atteste lui-même. Mais le Défenseur des droits rappelle que ces propos enregistrés ont également été entendus par Madame F qui en témoigne et qu'il n'en reste pas moins, en toute hypothèse, que la société Y en avait connaissance.
37. Il en est de même pour les conditions dans lesquelles Madame X a exécuté son contrat de professionnalisation. Il ressort en effet des éléments recueillis dans le cadre de l'instruction que la société Y n'a pris aucune mesure pour faire cesser les propos et comportements hostiles et dégradants qu'elle a subi sur les chantiers en raison de son sexe et de son origine, bien que son attention ait été appelée à quatre reprises sur ces faits.
38. Une première alerte est constituée par le courriel de Madame E, chargée des relations professionnelles de W, en date du 29 novembre 2012, dans lequel elle indique que Madame X « appréhende grandement de retourner sur le chantier d'D, qui ne souhaite visiblement pas l'accueillir comme stagiaire. Comme je vous l'avais expliqué, elle n'a pas l'impression de progresser, est sans cesse rabaissée et subit des propos rabaissants quant à son origine ».

39. La société Y fait valoir qu'elle n'est pas restée passive face à cette alerte dès lors qu'elle aurait entendu Monsieur C et Monsieur D et qu'ensuite, « *les conditions matérielles se sont indéniablement améliorées pour tout le monde au fur et à mesure des actions mises en œuvre* ». Monsieur Christophe L, Directeur d'agence, atteste en outre qu' « *après avoir entendu individuellement en présence de notre RRH Madame H, Monsieur C (tuteur) et Monsieur D (Chef de chantier), nous avons conclu que nos collaborateurs avaient un comportement exemplaire vis-à-vis de Madame X, comme auprès de l'ensemble des salariés* ».
40. Toutefois, une deuxième alerte est constituée par le courrier que Madame X indique avoir remis en main propre à Monsieur C, pour lui demander de ne plus être assignée aux tâches de ménage en vue de poursuivre sa formation.
41. La société Y conteste l'existence de ce courrier, mais il ressort des éléments versés au dossier que Madame X a demandé à plusieurs reprises à Madame H d'en récupérer la copie. Par exemple, dans un courriel en date du 3 juin 2013, elle écrit : « *je vous ai fourni un arrêt de travail et une demande écrite que j'avais donnée à Monsieur C pour qu'il m'accompagne réellement dans la formation (et surtout que je puisse enfin réaliser d'autres tâches sur le chantier que le ménage)* ». Par un courriel du même jour, Madame H répond, sans en contester l'existence, « *je vois avec l'agence s'ils peuvent vous en donner copie* ». Madame X renouvellera cette demande dans plusieurs autres courriels puis par un courrier recommandé en date du 9 janvier 2014 adressé à Monsieur L, mais en vain.
42. Une troisième alerte a été directement portée par le A auprès de Madame H, lorsque ses membres l'ont rencontrée, à leur demande, pour évoquer les difficultés de Madame X, comme l'explique le A dans son courrier de réponse à l'instruction. Relatant leur échange, Madame F atteste que Madame H « *trouvait Madame X complexe et incompréhensible, qu'elle se contredisait et n'était pas claire, qu'elle se plaignait beaucoup et que son collègue (le même qui avait eu des propos discriminatoires en premier lieu) lui avait raconté que Madame X disait des choses sans queue ni tête à propos de sa vie* ». La société Y insiste fortement, dans son courrier de réponse à l'instruction, sur l'incohérence de ses propos, mais elle ne saurait préjuger, comme elle le soutient, de leur caractère mensonger.
43. De fait, une quatrième alerte a enfin été portée par W auprès de Madame H dès lors que Madame E, chargée de formation professionnelle, a écrit dans un courriel adressé au A le 25 mars 2013 : « *je n'ai pas prévu de RDV avec Madame H pour faire une médiation au sujet de X. Je l'ai simplement informée que tu entrerais en contact avec elle pour organiser une sensibilisation des tuteurs à l'intégration des femmes sur les chantiers. Aïcha est salariée d'Y et je n'ai donc pas à intervenir à ce niveau. Par ailleurs, Madame H est consciente de la situation délicate dans laquelle se trouve X. Elle m'a dit qu'elle allait faire tout son possible pour que X change de tuteur et de chantier* ».
44. Il ressort de l'ensemble des éléments que la société Y ne pouvait ignorer la dégradation continue des conditions de travail de Madame X, dont le mal être était tel qu'elle a tenté de mettre fin à ses jours.
45. Pourtant, la société Y ne justifie pas avoir pris toutes les mesures nécessaires, comme des mesures conservatoires, pour faire cesser les propos et les comportements discriminatoires dont elle a été victime et a ainsi manqué à son obligation de protéger sa santé et sa sécurité.

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

- Constate, d'une part, que Madame X a fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire en raison de son sexe et de son origine tel que défini et prohibé par l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 et l'article L. 1132-1 du code du travail ;
- Constate, d'autre part, que la société Y, qui ne pouvait ignorer ces agissements hostiles, dégradants, humiliants et offensants, n'a pas pris toutes les mesures appropriées afin de les faire cesser et a ainsi manqué à son obligation de protéger la santé et la sécurité de ses salariés en violation de l'article L. 4121-1 du code du travail ;
- Recommande à la société Y de se rapprocher de Madame X afin de procéder à une juste réparation de son préjudice, 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 de renforcer son plan d'actions en faveur de la mixité afin de prévenir les comportements sexistes et de garantir son effectivité en adoptant des mesures concrètes pour protéger la santé et la sécurité des femmes intervenant sur les chantiers tels qu'un suivi particulier de ces salariées et l'installation systématique de vestiaires et de sanitaires féminins.

Jacques TOUBON