

Paris, le 24 juillet 2015

Décision du Défenseur des droits MLD-2015-144

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 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 la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) ;

Vu 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 ;

Vu le code du travail ;

Vu l'arrêt de la Cour d'appel de Z en date du 28 mars 2013 ;

Vu l'arrêt de la Cour de cassation en date du 22 octobre 2014 ;

Saisi par Madame X d'une réclamation relative à des faits de discrimination,

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

Jacques TOUBON

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

1. Le 8 novembre 2010, Mme X a saisi la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité d'une réclamation relative à des faits de discrimination.
2. Depuis le 1^{er} mai 2011, conformément à l'article 44 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, « *les procédures ouvertes par [...] la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité [...] se poursuivent devant le Défenseur des droits* ».

I. RAPPEL DES FAITS ET PROCÉDURE :

3. Mme X est engagée, à compter du 24 mai 2004, par la Chambre de Commerce et de l'Industrie Y (CCIY), en qualité de cadre stagiaire pour exercer les fonctions de directeur délégué des ressources humaines au sein de l'Aéroport Y (AMY). À compter du 1^{er} mai 2005, elle est titularisée en qualité de cadre, directeur des ressources humaines. Le 11 août 2009, elle est licenciée pour faute grave.
4. Mme X a saisi la juridiction prud'homale pour contester la licéité de son licenciement et demander le paiement de diverses sommes à titre indemnitaire et salarial, invoquant un harcèlement moral de la part de Monsieur Z, directeur général de l'AMY, à ses retours de congés maternité et maladie ainsi qu'une inégalité de rémunération avec ses collègues masculins membres du comité de direction et son remplaçant, Monsieur W.
5. Par jugement du 23 septembre 2011, le Conseil de prud'hommes de Y, devant lequel le Défenseur des droits n'a pas présenté d'observations, l'a déboutée de ses demandes.
6. Après avoir procédé à une enquête en vertu des articles 18 et 20 de la loi organique n°2011-333 le régissant¹, le Défenseur des droits a, par décision MLD-2012-164 du 7 décembre 2012, présenté ses observations devant la Cour d'appel de Z saisie par Mme X, considérant que cette dernière avait fait l'objet d'une discrimination salariale, d'un harcèlement "discriminatoire" en lien avec ses retours de congé maternité et maladie et que son licenciement s'analysait en une mesure de rétorsion faisant suite à la dénonciation de ces faits.
7. Par arrêt du 28 mars 2013, la Cour d'appel a prononcé la nullité du licenciement de Mme X, reprenant ainsi en partie les observations du Défenseur des droits, mais l'a déboutée de ses autres demandes.
8. Mme X a formé un pourvoi contre cette décision et, par décision MLD/2014-46 du 26 mars 2014, le Défenseur des droits a présenté ses observations devant la Cour de cassation.
9. Par arrêt du 22 octobre 2014, la Chambre sociale de la Cour de cassation a censuré l'arrêt attaqué.
D'une part, au visa des articles L.3221-2 et L.3221-4 du code du travail, elle a reproché à la Cour d'appel d'avoir exclu l'application du principe d'égalité de traitement, « *sans se livrer à une analyse comparée de la situation, des fonctions et des responsabilités de la salariée avec celles des autres membres du comité de direction (...) et sans rechercher si les fonctions respectivement exercées par les uns et les autres n'étaient pas de valeur égale à celles de l'intéressée* ».
D'autre part, au visa des articles L.1152-1 et L.1152-4, elle lui a reproché de ne pas avoir indiqué « *précisément en quoi il était établi par l'employeur que les agissements qui lui étaient imputés et dont elle avait considéré qu'ils permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement n'étaient pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement* ».
10. L'affaire a été renvoyée devant la Cour d'appel de Z autrement composée.

¹ Courrier d'instruction, lettre de relance des 11 avril et 15 juin 2012 et note récapitulative du 19 octobre 2012 du Défenseur des droits ; courriers de réponse du 10 septembre et du 9 novembre 2012 de la CCIY employeur

11. Dans ce cadre, le Défenseur des droits a décidé de présenter les observations suivantes : il convient, dans un premier temps, de procéder à une analyse comparée de la situation de Mme X avec celle de ses collègues masculins s'agissant de l'égalité de rémunération (I), avant d'apprécier l'existence du harcèlement moral dénoncé au regard du principe de l'aménagement de la charge de la preuve méconnu par la Cour d'appel (II).

II. Sur l'analyse comparée de la situation de Mme X avec celle de ses collègues masculins en matière d'égalité de rémunération :

12. En droit européen, l'article 4 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) consacre le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.
13. En droit interne, le même principe est prévu par l'article L.3221-2 du code du travail : « *Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* ».
14. Le non-respect de ce principe constitue une discrimination fondée sur le sexe, prohibée par les articles L.1132-1 et L.1142-1 du code du travail respectivement relatifs au principe général de non-discrimination et à son application en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes.
15. L'article L.3221-3 du code du travail précise que « *Constitue une rémunération (...), le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier* ».
16. L'article L.3221-4 prévoit, quant à lui, que « *Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse* ».
17. La Cour de cassation a tout d'abord considéré que n'effectuaient pas un travail de valeur égale des salariés exerçant des fonctions différentes – à propos des fonctions de DRH et des fonctions de directeur commercial, directeur industrie et directeur de projet – écartant ainsi toute présomption de discrimination à raison du sexe (Cass. soc., 26 juin 2008, n°06-46204).
18. Par arrêt du 6 juillet 2010, la Cour de cassation a modifié sa position, considérant qu'« *Est victime d'une inégalité de traitement la salariée, membre d'un comité de direction comme ses collègues avec lesquels elle se comparait², qui connaît une identité de niveau hiérarchique, de classification, de responsabilités, ainsi qu'une importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise, chacune d'elles exigeant en outre des capacités comparables et représentant une charge nerveuse du même ordre, perçoit une rémunération inférieure* » (Cass. soc., 6 juillet 2010, n°09-40021). La Cour semble ainsi vouloir favoriser l'égalité entre les fonctions dites support et les fonctions plus directement liées au chiffre d'affaires de l'entreprise.
19. Enfin, s'agissant du régime de la preuve, l'article L.3221-8 du code du travail renvoie à l'article L.1144-1 – application de l'article L.1134-1 – qui dispose : « *Le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe (...). 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* ».

A. Sur les éléments de fait présentés par Mme X :

² À propos d'une « responsable des ressources humaines, du juridique et des services généraux », statut cadre, et de ses collègues masculins directeurs en charge de la politique commerciale et des finances de l'entreprise

20. Mme X est la première femme à appartenir au comité de direction.
21. À l'instar des autres membres du comité, elle bénéficie du titre de directeur. Elle fait également partie des cadres supérieurs directement rattachés au directeur général, Monsieur Z.
22. Enfin, en sa qualité de DRH, elle a en charge la direction de trois services : le service ressources humaines, le service administration du personnel et études sociales et le service communication interne. D'autres membres du comité de direction dirigent un nombre de services comparables tels que Messieurs A, B et C.
23. Les organigrammes de 2006 et 2008 qu'elle produit confirment ces éléments.
24. Il semble ainsi qu'elle effectuait un travail de valeur égale aux autres membres du comité de direction, au sens de l'article L.3221-4 du code du travail et de la jurisprudence, puisque ses connaissances professionnelles étaient consacrées par un titre similaire – celui de directeur – et qu'elle avait des responsabilités et une charge physique ou nerveuse comparable à celles de ses collègues masculins – rattachement au directeur général et direction de plusieurs services.
25. Pour autant, elle n'a jamais bénéficié d'une rémunération comparable à celle de ses collègues.
26. En effet, malgré sa titularisation au poste de DRH, elle ne s'est jamais vue attribuer un coefficient comparable : le coefficient 600 lui a été attribué à compter du 1^{er} mai 2006, avec effet rétroactif au 1^{er} mai 2005, sans aucune évolution jusqu'à son licenciement pour faute grave en 2009³.
27. Elle est ainsi restée affectée au groupe I, selon les dispositions conventionnelles applicables - annexe à l'accord du 8 octobre 1969 relatif au classement du personnel titulaire de l'outillage public des ports autonomes et des chambres de commerce concessionnaires dans les ports maritimes de commerce du 8 juillet 1970 – tandis que ces collègues masculins relevaient tous du groupe III, ce que n'a pas manqué de souligner la Cour de cassation dans son arrêt du 22 octobre 2014.
28. Le « Comparatif des rémunérations annuelles brutes des directeurs à juillet 2005 » produit par Mme X confirme qu'elle bénéficiait du coefficient et de la rémunération les moins élevés.
29. Enfin, contrairement à ses collègues masculins, Mme X n'aurait jamais bénéficié d'un véhicule de fonction qui constitue avantage en nature au sens de l'article L.3221-3.
30. Le tableau comparatif susvisé confirme que les autres membres du comité de direction en bénéficiaient et le compte-rendu de la commission spécifique des cadres du 6 août 2009 qu'elle produit également indique que Monsieur W s'était vu attribuer un tel véhicule dans le cadre de son CDD et que cela constituait un gage de « *pérennité dans sa fonction* »⁴.
31. Dès lors, ces éléments laissent présumer que, pour des activités de valeur égale, Mme X a fait l'objet d'une inégalité de rémunération, au sens des dispositions précitées, par rapport à ses collègues masculins.
32. En vertu de l'article L.3221-8 du code du travail, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve que les faits dénoncés ne sont pas constitutifs d'une inégalité de traitement fondée sur le sexe et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

B. Sur les justifications apportées par l'employeur :

³ Bulletins de paie de Mme X des mois de décembre 2004 à 2008 et de novembre 2009

⁴ Page 6 du compte-rendu

33. Dans ses réponses, l'employeur indique que Mme X ne saurait comparer sa rémunération avec celle des autres cadres au motif qu'elle n'occupait pas un poste identique aux leurs. Toutefois, cet argument n'est pas conforme au dernier état de la jurisprudence de la Cour de cassation précitée.
34. Afin d'écartier toute discrimination, l'employeur fait valoir que le poste de DRH occupé par Mme X a été évalué selon la méthode internationale Hay qui constitue une méthode objective, dépourvue de référence au sexe des salariés concernés.
35. Toutefois, comme l'a indiqué le Défenseur des droits dans sa décision MLD-2014-46, la neutralité de la méthode Hay n'est pas démontrée du point de vue du sexe⁵.
36. En effet, si les critères et sous-critères utilisés par la méthode peuvent apparaître comme neutres (compétence, initiative créatrice, finalité, etc.), leur mise en œuvre conduit à valoriser les emplois à prédominance masculine liés à la politique commerciale et aux finances de l'entreprise, au détriment des fonctions dites support – tel qu'un poste de DRH – qui requièrent davantage de compétences organisationnelles et administratives.
37. Une telle situation, contraire à la dernière jurisprudence de la Cour de cassation, est également susceptible d'être qualifiée de discrimination indirecte, au sens de 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 prévoit : « *Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés* ».
38. Dès lors, le fait qu'aucune appréciation relative au sexe ne soit directement visée par la méthode Hay ne signifie pas qu'elle n'a pas eu pour effet de défavoriser Mme X.
39. En outre, l'employeur ne fournit aucune pièce permettant d'expliquer clairement l'utilisation de la méthode, s'agissant notamment de la pesée des postes et de l'allocation des nombres de points. Ainsi, le PowerPoint relatif à l'évaluation des postes cadres au sein de l'AMY communiqué présente un caractère général puisqu'il ne porte pas sur l'évaluation précise des emplois et encore moins du poste de Mme X.
40. Enfin, contrairement à ce qu'indique l'employeur, le fait que Mme X ait participé à un comité de lissage concernant la pesée des postes et ait émis un commentaire positif sur le caractère précis de la méthode Hay ne saurait garantir le caractère objectif de cette méthode.
41. Dès lors, le Défenseur des droits considère que le recours, par l'employeur, à la méthode Hay ne constitue pas un élément de preuve objectif, au sens de l'article L.3221-8, permettant de justifier l'inégalité de rémunération relevée en l'espèce.
42. D'ailleurs, si cette méthode était exempte de toute critique du point de vue du sexe, Monsieur W, lors de son recrutement en CDI au même poste que Mme X, aurait dû se voir attribuer un coefficient comparable à celui de la réclamante. Tel n'a pas été le cas puisqu'il ressort des pièces communiqués par l'employeur qu'il a continué à bénéficier du coefficient 800⁶ – écart important par rapport au coefficient 600 attribué à la réclamante – comparable, cette fois, à celui des autres membres du comité de direction.

⁵ §69 à 92 de la décision MLD-2014-46 et Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine publié par le Défenseur des droits en 2013

⁶ Décisions du 11 juillet 2008 et du 14 septembre 2009 relatives à ses recrutements à durée déterminée puis à durée indéterminée

43. Une telle différence de traitement n'apparaît pas justifiée par l'expérience ou les diplômes de Mme X et Monsieur W. En effet, leurs CV communiqués par l'employeur permettent de constater qu'en 2009, une différence de seulement deux années d'expérience pouvait être relevée au profit de Monsieur W et contrairement à ce que semble indiquer l'employeur, Mme X bénéficiait également d'une expérience dans des grands groupes (D, E) et avait eu en charge, à plusieurs reprises, la gestion de négociations collectives, ce qu'elle faisait également jusqu'au recrutement de son remplaçant.
44. La formation de juriste de Monsieur W invoquée par l'employeur n'apparaît pas non plus de nature à justifier l'écart de rémunération relevé en l'espèce, compte tenu de l'expérience de Mme X aux fonctions de DRH. La Cour de cassation considère en effet que la seule différence de diplômes, alors qu'ils sont de niveau équivalent, ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré par des justifications, dont il appartient au juge de contrôler la réalité et la pertinence, que la possession d'un diplôme spécifique atteste de la fonction occupée (*Cass. soc., 16 décembre 2008, n°07-42107 ; 13 novembre 2014, n°13-10274*⁷).
45. Par ailleurs, l'employeur explique que l'attribution à Mme X du coefficient 550, lors de son embauche en 2004, était justifiée par le fait qu'elle occupait un poste de directeur délégué des ressources humaines, non prévu par la convention collective et par l'annexe à l'accord du 8 octobre 1969.
46. Toutefois, si la fonction de directeur délégué constitue un élément objectif justifiant une différence de rémunération entre Mme X et les autres membres du comité de direction, aucun élément objectif n'explique le maintien de ce traitement différencié à compter de sa titularisation au poste de DRH en 2005.
47. En vertu des dispositions conventionnelles, Mme X aurait dû être classée, à compter de cette date et en sa qualité de cadre supérieur occupant des fonctions de directeur, dans le groupe III avec un coefficient minimum 800. Dans son arrêt du 22 octobre 2014, la Cour de cassation relève d'ailleurs que les autres membres du comité de direction relevaient tous du groupe III.
48. À tout le moins, elle aurait pu être classée dans le groupe II, avec un coefficient compris entre 650 et 1000, en sa qualité de cadre supérieur assurant la direction de plusieurs services ou d'un service important. Tel n'a pas été le cas non plus. Elle est restée classée dans le groupe I avec un coefficient 600 jusqu'à son licenciement pour faute grave en 2009.
49. L'employeur a considéré que la réclamante assurait la direction du seul service des ressources humaines dont l'effectif n'était que de 7 personnes, ce qui ne constituait pas selon lui un service important ni la direction de plusieurs services au sens des dispositions conventionnelles.
50. Ce faisant, l'employeur semble de nouveau se référer aux fonctions occupées par Mme X lors de son recrutement en tant que directeur délégué des ressources humaines.
51. De même, en soulignant qu'elle n'avait aucune délégation de pouvoir – laquelle ne constitue d'ailleurs pas une condition pour relever du groupe II ou III – hormis le recrutement de vacataires et de stagiaires, il semble se référer à la décision du Président du 7 mars 2005 antérieure à la titularisation de la réclamante au poste de DRH.
52. Or, c'est à compter de cette date que la situation de Mme X doit être comparée avec celle de ses collègues masculins et les organigrammes qu'elle produits permettent de constater qu'elle dirigeait bien plusieurs services et plus précisément :
- le service ressources humaines dirigé par Mme F ;
 - le service administration du personnel et études sociales dirigé par M. G ;

⁷ « L'expérience acquise pendant plus de vingt ans, par le salarié au sein de la société compensait très largement la différence de niveau de diplôme invoquée et la détention du diplôme d'ingénieur, dont il n'était pas démontré qu'il était utile à l'exercice de la fonction occupée par les salariés, n'était pas de nature à justifier la disparité de traitement litigieuse »

- le service communication interne dirigé par Mme H.

53. Mme X aurait donc dû être classée, à compter de sa titularisation en 2005, dans un groupe supérieur à celui auquel elle était affectée, avec un coefficient comparable à celui de ses collègues masculins membres du comité de direction et de son remplaçant aux mêmes fonctions.
54. Enfin, l'employeur produit un tableau comparatif des cadres en date du 5 mai 2006 qui mentionne les fonctions occupées, l'ancienneté et le coefficient des membres du comité de direction, ainsi que les « extractions de carrière » de quatre d'entre eux.
55. Toutefois, ces éléments ne sont pas suffisamment précis pour procéder à une étude comparée des situations : absence d'information suffisamment claire sur les postes précédemment occupés par chaque membre du comité, sur les dates de leurs avancement et de changement de coefficient ainsi que sur l'appartenance aux groupes de classification prévus par la convention collective.
56. Tout au plus permettent-ils de confirmer que Mme X a toujours bénéficié d'un coefficient inférieur aux autres membres du comité de direction. Au surplus, certaines informations la concernant semblent inexactes puisque sa titularisation au poste de DRH date du 1^{er} mai 2005 et non du 1^{er} mai 2004 et qu'au 5 mai 2006, elle bénéficiait d'une ancienneté de plus d'un an.
57. Enfin, concernant l'attribution d'un véhicule de fonction, l'employeur reconnaît qu'un véhicule Peugeot a été attribué à Monsieur W, en faisant valoir qu'il s'agissait d'un véhicule de service à usage exclusivement professionnel, pour ses seuls déplacements lieux de travail-domicile. Toutefois, l'employeur n'apporte aucun élément permettant de confirmer ses déclarations. Il lui appartient pourtant, dans une telle situation, de démontrer que le salarié ne peut pas utiliser le véhicule à des fins personnelles, ni utiliser les transports en commun pour que l'utilisation du véhicule ne soit pas considéré comme un avantage en nature.
58. Au-delà, l'employeur ne précise pas les raisons pour lesquelles Mme X n'a pas bénéficié du même type de véhicule et concernant les autres membres du comité de direction, il ne fournit aucune explication, sans toutefois nier qu'ils en bénéficiaient.
59. Dès lors et au vu de ce qui précède, il ressort que la différence de classification et de rémunération entre Mme X et ses collègues masculins n'apparaît pas objectivement justifiée par la CCIY employeur.

III. Sur l'existence d'un harcèlement "discriminatoire" à raison du sexe et de l'état de santé de Mme X :

60. 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* ».
61. L'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008, auquel renvoie l'article L.1132-1 du code du travail relatif au principe général de non-discrimination, prévoit : « *La discrimination inclut : 1° 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* »⁸.
62. L'objet de cette loi était de compléter la transposition de textes communautaires, notamment en ce qui concerne l'assimilation du harcèlement fondé sur un motif prohibé à une discrimination. En effet, les directives 2000/78/CE et 2006/54/CE précisent, dans leur article 2 : « *Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination (...) lorsqu'un comportement indésirable lié à*

⁸ Il est à noter que si le critère de l'état de santé n'est pas visé par la loi du 27 mai 2008, l'article L.1132-1 du code du travail qui la consacre, vise bien, quant à lui, ce critère

l'un des motifs visés à l'article 1^{er} 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 ».

63. En vertu de ces dispositions, le Défenseur des droits considère que tout agissement lié à l'un des critères prohibés par l'article L.1132-1 du code du travail et subi par un salarié constitue un harcèlement "discriminatoire" lorsqu'il a pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
64. Récemment, dans des affaires où le Défenseur des droits avait présenté des observations, le Conseil de prud'hommes de MONTPELLIER et la Cour d'appel de RENNES ont retenu cette analyse⁹.
65. Dès lors, un harcèlement moral subi à un retour de congé maternité est susceptible de constituer un harcèlement "discriminatoire" à raison du sexe¹⁰. De la même manière, un harcèlement subi au retour d'absence pour maladie peut être qualifié de harcèlement "discriminatoire" à raison de l'état de santé¹¹.
66. Le principe de l'aménagement de la charge de la preuve s'applique en la matière. L'article L.1154-1 du code du travail et l'article 4 de la loi du 27 mai 2008 prévoient respectivement que le salarié « établit des faits » ou « présente des faits » qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement¹². Les deux articles précisent ensuite qu'il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.
67. Ont été jugés comme des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement :
- La production de certificats médicaux attestant de l'état dépressif ou d'une souffrance sur le lieu de travail (Cass. soc., 19 octobre 2010, n°09-42457 ; 3 novembre 2010, n°09-42360) ;
 - Des relations tendues entre la direction et plusieurs cadres accompagnées d'un retrait des tâches éventuel ainsi que l'expression par la direction de sa volonté de voir démissionner le salarié (Cass. soc., 6 janvier 2011, n°09-69560) ;
 - Le fait, pour un supérieur hiérarchique, d'avoir manifesté à l'égard d'une salariée, sans fournir aucune explication ni lui adresser aucun reproche, un comportement empreint d'agressivité traduisant sa volonté de restreindre ses fonctions au sein de l'entreprise, la salariée ayant été soignée pour dépression (Cass. soc., 24 juin 2009, n°07-45208).
68. La Chambre sociale de la Cour de cassation est venue préciser que le harcèlement ne suppose pas d'établir la preuve d'une quelconque intention (Cass. soc., 10 novembre 2009, n°08-41497). Elle a également récemment réaffirmé que les faits de harcèlement et de discrimination doivent être appréciés de manière globale (Cass. soc., 13 février 2013, n°11-26603 ; 29 juin 2011, n°10-15792).

A. Sur les faits présentés par Mme X :

69. Mme X estime avoir subi des faits de harcèlement moral de la part de Monsieur Z, directeur général de l'AMY auquel elle était directement rattachée, et souligne que ces faits sont apparus au retour de ses absences pour congés maternité puis maladie, Monsieur Z ayant progressivement adopté un comportement humiliant et agressif à son encontre.
70. Au soutien de ses déclarations, elle produit un certain nombre d'éléments.

⁹CPH MONTPELLIER, 3 novembre 2014, 13/01185 après Décision Défenseur des droits MLD/014-38 du 9 avril 2014 à propos d'un harcèlement discriminatoire à raison des activités syndicales du salarié et CA RENNES, 10 décembre 2014, n°14/00134 après Décision MLD/2014-105 du Défenseur des droits à propos d'un harcèlement discriminatoire à raison de l'origine

¹⁰Décision Défenseur des droits MLD-2014-222

¹¹Décision Défenseur des droits MLD-2015-22

¹² Ils diffèrent ainsi de l'article L.1134-1 du code du travail qui prévoit que le salarié doit présenter « des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination »

71. Elle verse cinq comptes rendus de réunions et d'un comité de direction en date des 17 mars, 1^{er}, 2, 15 et 21 avril 2008, établis par ses soins. Deux d'entre eux laissent apparaître des propos discriminatoires de la part de Monsieur Z : « *[Monsieur Z] part sur un monologue (...) dont le thème est la difficulté que doit être ma vie de femme avec de très jeunes enfants et un poste aussi important* »¹³ ; « *Pour le recrutement du poste de directeur administratif et financier (...) Z prend la parole, d'un ton sec et avec une certaine véhémence, mais sans me regarder : Ah non ! Une femme au comité de direction, non. C'est fini. On m'a déjà fait le coup une fois, On ne me le fera plus jamais. On ne m'y prendra plus. Ça suffit. Une femme ne peut pas tenir un poste de direction, on le voit bien, ce n'est pas possible (...) Et puis il y a toujours des problèmes avec les gamins (...) Elles ont des enfants, des maris à s'occuper. Elles n'ont pas la même disponibilité. Ce n'est pas le même fonctionnement que nous. Non, pas une femme, je vous préviens, je mettrai mon veto* »¹⁴. L'organigramme de 2008 qu'elle produit laisse apparaître que M. K a finalement été nommé audit poste.
72. Le contexte d'inégalité de rémunération invoqué et relevé plus haut laisse présumer que l'absence pour maternité de Mme X a pu être mal perçue par la direction et, plus particulièrement par Monsieur Z, d'autant que sa grossesse et son départ en congé maternité sont intervenus quelques mois après sa titularisation au poste de DRH¹⁵.
73. En outre, par attestation du 24 septembre 2010, Mme L, assistante de Mme X du 1^{er} octobre 2007 au 30 mai 2008, déclare avoir à trois reprises, à compter de la mi-janvier 2008, retrouvé cette dernière « *très déstabilisée (...) s'effondrant en larmes* » après des réunions avec Monsieur Z, lui confiant « *avoir été malmenée par ce dernier qui venait de l'humilier et qui était allé jusqu'à la menacer de la détruire* ». Elle ajoute « *stupéfiée par ce que je découvrais, j'ai discrètement questionné des collègues de confiance ayant plus d'ancienneté que moi. J'ai alors appris que Monsieur Z harcelait certains agents qui lui étaient directement rattachés de manière très agressive* ».
74. Un ancien salarié ayant occupé un poste de cadre à la direction technique, Monsieur M, atteste également avoir été témoin et victime de « *propos violents, quelquefois menaçants* », de l'« *attitude humiliante* » de Monsieur Z, ayant créé à son endroit un syndrome dépressif.
75. Le compte-rendu de la commission spécifique des cadres du 30 juin 2009 démontre que le comportement de Monsieur Z, qualifié d'« *omerta* » par l'un des représentants du personnel¹⁶, était connu et dénoncé.
76. Mme X produit également plusieurs certificats médicaux qui attestent une dégradation de son état de santé et l'apparition d'un syndrome dépressif en lien avec sa situation professionnelle en avril 2008. L'avis d'inaptitude temporaire émis par le médecin du travail et la réorientation vers son médecin traitant par ce dernier sont, sur ce point, significatifs.
77. Enfin, les éléments présentés par la réclamante permettent de constater qu'à son retour d'absence pour maladie, en avril 2009, ses conditions de travail se sont détériorées.
78. Le compte-rendu de la commission des cadres du 6 août 2009 et l'attestation du 3 novembre 2010 de représentants du personnel démontrent que les conditions de son retour – absence d'information sur sa reprise, absence d'« *état des lieux* » par la direction afin de faciliter son retour¹⁷ – ont été dénoncées par les instances représentatives du personnel.
79. Plusieurs courriels permettent également de constater que Mme X n'a pas eu accès, à son retour et pendant plus de 10 jours, à la base de données « administration du personnel » – outil pourtant

¹³ Compte-rendu du 17 mars 2008

¹⁴ Compte-rendu du 21 avril 2008

¹⁵ Départ en congé maternité le 17 décembre 2005

¹⁶ Page 5

¹⁷ Pages 6 et 7 du compte-rendu de la commission des cadres du 6 août 2009

essentiel à l'exercice de ses fonctions – et ce, malgré plusieurs relances de sa part. Une assistante à temps plein lui était également refusée pour des raisons budgétaires.

80. Les échanges avec Monsieur Z qu'elle produits révèlent le caractère tendu de leurs relations et la volonté de ce dernier de lui retirer certaines tâches au profit de son remplaçant, Monsieur W. Ainsi, par courriel du 14 avril 2009, Monsieur Z lui reproche 5 minutes de retard – « *votre souci de la précision horaire fait abstraction du fait que l'entretien a démarré effectivement après 8h35, du fait de votre retard pour lequel vous n'avez pas jugé opportun de vous excuser »* – lui confirme qu'il lui a transmis un programme de travail précis et que « *la négociation relative au changement de convention collective serait de la responsabilité de Monsieur W, à qui il a confié cette mission »* ».
81. L'attestation du 3 novembre 2010 précitée permet également de constater la mise à l'écart dont elle a fait l'objet : « *Le mercredi 15 avril 2009, Mme X était présente à cette séance d'information destinée à tous les cadres. Au grand étonnement des cadres présents, une nouvelle fois, la direction n'a fait aucun commentaire sur la présence de Mme X dans la salle, et ne lui a pas donné l'occasion de prendre la parole, alors que le sujet était bien en rapport avec son poste de DRH »*. Son remplaçant avait d'ailleurs manqué de l'informer de cette réunion¹⁸ et se présentait, dès le 23 avril 2009, comme le DRH.
82. Enfin, la rapidité avec laquelle l'employeur a engagé une procédure de licenciement à son encounter à son retour d'absence pour maladie – moins d'un mois – doit être soulignée.
83. Dès lors, Mme X établit et présente des faits qui permettent de présumer, au sens des dispositions précitées, l'existence d'un harcèlement "discriminatoire" à raison de son sexe et de son état de santé, les faits ayant débuté à son retour de congé maternité et s'étant aggravés à son retour d'arrêt maladie en 2009.
84. Au vu de ces éléments, il appartient à l'employeur de démontrer que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, conformément au principe de l'aménagement de la charge de la preuve applicable.

B. Sur les justifications apportées par l'employeur :

85. Dans ses réponses, l'employeur nie tout harcèlement à l'encontre de Mme X.
86. En ce sens, il fait valoir que Monsieur Z a promu la réclamante au coefficient 600 pendant son congé maternité, par décision du 13 juin 2006. Toutefois, des éléments recueillis, il ressort que cette évolution apparaît davantage en lien avec sa titularisation au poste de DRH. En effet, par décision du 29 avril 2005, le directeur général lui avait octroyé le bénéfice d'une indemnité différentielle entre son salaire au coefficient 550 et le salaire afférent au coefficient 600, à compter du 1^{er} mai 2005 et pour une durée maximum de 18 mois.
87. Dans le même sens, l'employeur indique que Mme X a fait l'objet d'appréciations positives de la part de Monsieur Z lors de ses évaluations professionnelles des 18 décembre 2006 et 11 février 2008, ce qui ne permet pas d'exclure l'existence de tout harcèlement. L'employeur précise également que Mme X n'a pas émis de commentaires sur les difficultés qu'elle rencontrait avec lui. Néanmoins, ces évaluations étaient effectuées par Monsieur Z lui-même, ce qui a pu la dissuader, et les éléments recueillis démontrent qu'elle a dénoncé par la suite son comportement auprès de la direction²⁰.
88. Concernant plus particulièrement le comportement de Monsieur Z, l'employeur produit les attestations de Monsieur P, directeur général de la CCIY, de Monsieur Q, directeur des opérations, de Monsieur R²¹ et de Mme S, assistante de Monsieur Z, dans lesquelles ils certifient que Monsieur Z n'a pas eu de comportement agressif à l'encontre de la réclamante aux dates

¹⁸ Courriel du 15 avril 2009 produit par la réclamante

¹⁹ Courrier aux IRP de Monsieur W du 23 avril 2009 produit par la réclamante

²⁰ Cf. infra §102

²¹ Qui remplaçait Monsieur AB lors du comité de direction du 1^{er} avril 2008 selon le compte-rendu produit par la réclamante

précisées dans les comptes rendus produits par cette dernière. Toutefois, outre le fait que Mme S n'a pas été témoin direct de l'altercation du 17 mars 2008, ces attestations de salariés en poste ne permettent pas de justifier de manière objective le comportement de Monsieur Z, compte tenu de leur lien de subordination hiérarchique ou d'intérêt économique avec l'employeur.

89. Il fait également valoir que Monsieur Z a invité la réclamante à participer à un congrès à T en 2007, lui a recommandé un architecte, l'a invitée à des journées d'études regroupant les cadres et directeurs d'aéroport et lui a proposé des places de concert en 2008. Toutefois, ce dernier élément n'est confirmé par aucune pièce et un courriel daté du 22 janvier 2008 communiqué par l'employeur démontre que plusieurs collègues de la réclamante étaient également conviés à des journées d'études. Concernant la participation au congrès annuel et le fait que Monsieur Z ait adressé un mail à un contact architecte pour Mme X, ces éléments ne permettent pas de justifier objectivement les faits dénoncés pour lesquels la réclamante apporte un certain nombre d'éléments.
90. En effet, Monsieur Z a pu vouloir apaiser les tensions qui existaient alors avec Mme X et les faits dénoncés ont pu se dégrader postérieurement à ces événements, ce que semblent d'ailleurs confirmer le placement en arrêt maladie de la réclamante et le prononcé d'une inaptitude temporaire en lien avec sa situation professionnelle.
91. Dans ses réponses, l'employeur produit d'ailleurs un courrier daté du 20 mars 2008 dans lequel la réclamante s'excuse auprès de Monsieur Z de sa « *sur-réaction* » lors d'une réunion et précise qu'elle souhaite échanger avec lui mais « *n'est pas prête actuellement pour un tel échange, ayant besoin de recul* ».
92. Concernant la dégradation de son état de santé, l'employeur produit une ordonnance de 2007 – communiquée « par erreur » par la réclamante – pour faire valoir que le syndrome anxio-dépressif dont elle souffrait était lié à des problèmes personnels, ce qui n'est corroboré par aucun élément et contesté par la réclamante. Au surplus, le syndrome visé coïncide au contraire avec les faits dénoncés puisque le retour de congé maternité de la réclamante date de septembre 2006.
93. Concernant les conditions de son retour d'absence pour maladie et le retrait de ses tâches, l'employeur explique que Monsieur W a eu en charge les négociations sur le changement de convention collective durant son absence et que ces négociations étant sur le point d'aboutir à son retour, « *c'est donc en toute logique et au vu d'une décision pleinement assumée que la CCIY a décidé de laisser Monsieur W terminer seul cette mission* ».
94. Néanmoins, ce n'est pas ce qui ressort de l'attestation des représentants du personnel du 3 septembre 2010 : « *Nous avons été étonnés que Mme X, DRH, ne participe pas à la réunion de négociation du 20 avril 2009 d'autant que c'était elle qui avait initié ce changement et que nous étions encore loin d'avoir terminé les négociations. L'accord d'entreprise a été signé le 15 octobre 2009* ». Force est de constater que les négociations n'étaient pas sur le point d'aboutir au retour d'absence pour maladie de la réclamante.
95. Dès lors, les justifications apportées par l'employeur ne permettent pas suffisamment de justifier la dégradation des conditions de travail de Mme X et l'altération de son état de santé, à compter de ses retours d'absence pour maternité et maladie, au sens des dispositions de l'article L.1154-1 du code du travail et de l'article 4 de la loi du 27 mai 2008.
96. Par ailleurs, l'employeur est tenu, en matière de harcèlement moral, d'une obligation de sécurité de résultat définie par les articles L.4121-1 et suivants du code du travail.
97. En effet, l'article L.1152-4 dudit code précise que « *l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral* ».
98. De jurisprudence constante, « *L'employeur, tenu d'une véritable obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation, lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés*

par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements » (Cass. soc., 3 février 2010, n°08-44019).

99. Cette obligation signifie que la responsabilité de l'employeur, dès lors que des faits de harcèlement sont constatés, peut être engagée (Cass. soc., 19 octobre 2011, n°09-68272). C'est également ce qu'a retenu la Cour d'appel de RENNES dans l'affaire précitée dans laquelle le Défenseur des droits avait présenté ses observations²².
100. *A fortiori*, la responsabilité de l'employeur doit être engagée lorsqu'il ne prend pas les mesures nécessaires pour faire cesser les agissements de harcèlement dénoncés.
101. En l'espèce, Mme X a, dès le mois de juillet 2008, alerté oralement Monsieur V sur le « *comportement violent et humiliant* » de Monsieur Z à son égard, ce qui n'est pas contesté par l'employeur. Elle a ensuite dénoncé les faits par écrit au mois de septembre 2008 auprès de Messieurs V et P²³.
102. Au mois d'octobre 2008, une enquête interne a été menée par M. V dont le rapport conclura à l'absence de tout harcèlement.
103. Toutefois, les conditions de réalisation de cette enquête apparaissent contestables puisque seuls Monsieur Z et P ont été entendus, à l'exclusion de Mme X, laquelle n'a pas été informée de l'ouverture de l'enquête et a rencontré des difficultés pour accéder au rapport de Monsieur V.
104. Il ressort également des éléments recueillis que ni les représentants du personnel, ni le comité d'hygiène et de sécurité, ni le médecin du travail, n'ont été informés de l'enquête ou consultés²⁴.
105. Par ailleurs, par courrier du 10 décembre 2008, le médecin du travail, après avoir rappelé « *les difficultés relationnelles professionnelles qui ont été à l'origine de la dégradation de l'état de santé de Mme X* », a sollicité Monsieur V afin d'organiser la reprise d'activité de la réclamante. Par courrier du 23 janvier 2009, ce dernier lui a répondu qu'un avis de vacance de poste lui avait été transmis et qu'elle n'y avait pas répondu.
106. Toutefois, des éléments recueillis, il ressort que cette proposition n'a pas été faite de manière formelle à Mme X, que cette dernière semble avoir été dissuadée de présenter sa candidature et qu'elle n'a pas été informée de l'allongement de la durée du processus de recrutement²⁵. Au surplus, l'employeur ne démontre pas que ledit poste correspondait aux compétences et au niveau de responsabilité de la réclamante.
107. Dans ses réponses, l'employeur fait notamment valoir, qui était régie à l'époque des faits par une législation spécifique, ne disposait pas d'un CHSCT et n'était pas soumise aux dispositions législatives en la matière. Le Défenseur des droits souhaite souligner que la CCIY disposait d'un comité d'hygiène et de sécurité – dit CHS – aux missions identiques à celles d'un CHSCT²⁶. L'argument de l'employeur n'est donc pas sérieux.
108. Dès lors, il semble que l'employeur n'ait pas suffisamment pris de mesures visant à prévenir et mettre fin aux faits de harcèlement dénoncés par Mme X.
109. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :

²² CA RENNES, 10 décembre 2014, n°14/00134 après Décision MLD-2014-105 du Défenseur des droits

²³ Courrier de Mme X à M. V du 19 septembre 2008 ; Courrier du conseil de Mme X à M. Q du 24 septembre 2008

²⁴ Attestation du 3 novembre 2010 : « *Les représentants du personnel (...) ont été surpris de constater que le DRH de la CCIY avait procédé en octobre 2008 à une enquête auprès du DG de l'aéroport et de la CCIY suite à la plainte de harcèlement de Mme X dont la santé avait été gravement altérée, sans que Mme X, ni le médecin du travail qui l'a pourtant déclarée temporairement inapte, ni le Comité d'Hygiène et de Sécurité et ni les représentants du personnel n'ont été informés et interrogés. De plus, le rapport d'enquête présent dans le dossier personnel de Mme X n'a jamais été communiqué aux représentants du personnel* »

²⁵ Courrier de Mme X à M. V du 25 mars 2009

²⁶ Article 7 Accord national du 24 juin 2003 et édito de la coordinatrice hygiène sécurité de la CCIY (extrait d'un journal interne de 2008 diffusé sur internet)

- Constate que Mme X a fait l'objet d'une inégalité de rémunération à raison de son sexe par rapport à ses collègues masculins, ce qui constitue une discrimination prohibée par les articles L.1132-1 et suivants du code du travail ;
- Constate que Mme X a fait l'objet d'un harcèlement à ses retours de congés maternité et maladie, susceptible d'être qualifié de harcèlement "discriminatoire" à raison du sexe et de l'état de santé au sens de l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 ;
- Constate que la CCIY employeur a manqué à son obligation de sécurité de résultat prévue par les articles L.1152-4 et L.4121-1 et suivants du code du travail.

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

Jacques TOUBON