
Le Défenseur des droits
Mission lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité

Décision n°LCD-2011- 48

Le Défenseur des droits :

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

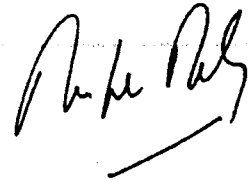
Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu la loi n° 2011-334 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le code du travail ;

Saisi par Madame [redacted] d'une réclamation relative à une discrimination en matière de rémunération, à des faits de harcèlement moral et à son licenciement, le Défenseur des droits présente les observations suivantes.

Le Défenseur des droits



Dominique BAUDIS

**Observations devant le Conseil de prud'hommes de
présentées dans le cadre de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011**

1. Mme [redacted] a saisi la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité le 1^{er} décembre 2008 d'une réclamation relative à une discrimination dont elle aurait fait l'objet en matière de rémunération à raison de son origine.
2. La réclamante allègue qu'à compter de la saisine de la HALDE, ses conditions de travail se sont considérablement dégradées allant jusqu'à son licenciement.
3. Depuis le 1^{er} mai 2011 et 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 se poursuivent devant le Défenseur des droits.
4. Mme [redacted] a été embauchée en qualité de comptable par l'organisation de producteurs [redacted] par contrat à durée indéterminée le 1^{er} septembre 1999. Le 27 janvier 2006, cette organisation prend la forme d'une association.
5. Mme [redacted] signe un nouveau contrat en date du 1^{er} janvier 2007 avec l'association [redacted]. Elle conserve son ancienneté et ses avantages. A cette date son contrat prévoit une rémunération nette de 1466.33€.
6. Mme [redacted] est chargée de la comptabilité de [redacted] et de celle de la [redacted], société à participation regroupant des producteurs de melons.
7. Elle partage son bureau avec des salariés de la SA [redacted] chargée du conditionnement et du négoce des melons. Cette SA est dirigée par Messieurs [redacted] et [redacted] qui détiennent majoritairement, via leur société d'exploitation agricole, les parts de l'Association [redacted] ; et de la [redacted] de [redacted].
8. L'ensemble de ces structures forme le groupe [redacted] domiciliée à [redacted], où se situe la station de conditionnement des melons.
9. En septembre 2003, Mme [redacted], sélectionneuse de melons au sein de la [redacted] aurait été présentée à Mme [redacted] par M. [redacted], Président de [redacted], en qualité de comptable.
10. En 2008, Mme [redacted] a connaissance de documents mettant en évidence que la rémunération (avantages compris) perçue par Mme [redacted], salariée de la [redacted] qui exerce la fonction de comptable dans les mêmes locaux, s'élève au double de son salaire. En réalité, la [redacted] facture à [redacted] la prestation de service de Mme [redacted] laquelle inclut le paiement du carburant, du téléphone, et de l'intégralité du loyer personnel de cette dernière.
11. Mme [redacted] considère que les avantages octroyés à Mme [redacted] ne sont pas objectivement justifiés et que la différence de traitement dont elle fait l'objet est

disproportionnée. Elle estime que cette situation est directement liée au fait qu'elle est originaire des Antilles, ce qui n'est pas le cas de Mme (

12. Elle allègue que les salariés de (, tous d'origine antillaise, seraient moins bien traités que les salariés de la S (, tous d'origine métropolitaine, alors que tous travaillent dans les mêmes locaux. Elle vise Monsieur (également salarié de la (, qui bénéficierait des mêmes avantages que ceux alloués à Mme (.
13. Par courrier du 10 novembre 2008, qui fait suite à un courrier du 6 octobre 2008, elle fait part au Président de (, M. (de l'inégalité de traitement dont elle s'estime victime. Le même jour, elle adresse également un courrier à Messieurs (et (considérant que les deux structures (bien que distinctes ne forment en réalité qu'une seule entité.
14. A compter de ce jour, Mme (fait l'objet de harcèlement moral de la part de M. (et des salariés de la (. Mme (ne lui adresse plus la parole. Ses relations de travail avec (deviennent difficiles, celui-ci ayant « de plus en plus de mal à me donner des informations ». Elle évoque également un changement d'attitude de la part de M. (, gestionnaire de la (avec qui elle partage également son bureau.
15. Le 12 décembre 2008, le Délégué Régional de la HALDE, entend M. (président de ((sur la discrimination alléguée. D'après le compte rendu d'entretien établi par le délégué régional, M. (aurait déclaré que « Mme (travaillait au sein de ((et que la différence de traitement dont bénéficie cette dernière résulterait d'un investissement personnel supérieur à celui de Mme (. Il aurait déploré que Mme (ait décidé de saisir la HALDE, laissant entendre en des termes à peine voilés qu'il s'en souviendrait ».
16. Le 11 mars 2009, Mme I (fait l'objet d'une agression verbale de la part de M. (. Elle fait part de cet incident à M. (et M. (par courrier et demande que ces agissements cessent. Elle menace de porter plainte pour harcèlement. Elle n'obtient aucune réponse de son employeur.
17. Par courrier du 19 mars 2009, l'avocat de (Maître (fait part de ses observations au délégué régional de la HALDE. Il estime que la comparaison entre Mme (et Mme (n'est pas possible car Mme (ne fait pas partie de l'effectif salarié de l'association (. Dès lors, le grief de la discrimination n'est pas fondé et doit être définitivement rejeté.
18. Le 14 avril 2008, alors que Mme (se trouve avec un stagiaire dans le bureau, elle constate qu'une somme importante d'argent en liquide a été déposée sur une étagère de l'armoire dans laquelle elle a pour habitude de ranger ses dossiers (photos). Elle s'étonne de cette situation et s'inquiète de se voir reprocher la disparition de cet argent.

-
19. Le 7 mai 2009, elle adresse un courrier à M. [redacted] afin de l'informer que de l'argent a de nouveau été mis en évidence dans le placard où elle range ses dossiers. Elle demande à son employeur d'intervenir afin *« de trouver une solution à ce problème pour que je puisse travailler sans la peur de trouver de l'argent oublié dans mes affaires et aussi avoir accès à l'armoire de fournitures sans prendre de risque »*.
20. En réponse, M. [redacted] décide le 14 mai 2009 de changer Mme [redacted] de bureau. Elle se retrouve dans un lieu de passage exigü et sale. Son nouveau bureau est infecté d'excréments de rats.
21. Le 15 mai 2009, Mme [redacted] reçoit un courrier de M. [redacted] concernant le conflit l'opposant à M. [redacted] et l'argent exposé dans ses affaires : *« Il s'agit là d'un simple risque potentiel pour lequel j'ai tout lieu de croire qu'il ne se réalisera pas et ce, d'autant que, ce jour même et avec votre assentiment, j'ai pris la décision de transférer votre bureau dans le local annexe, séparé de la présence de Monsieur [redacted] »*.
22. Il lui reproche par ailleurs de s'être adressée à la [redacted] 2. Concernant les autres points, il lui propose un entretien individuel le 26 mai 2009.
23. Le 25 mai 2009, elle dépose une plainte auprès de la gendarmerie nationale pour harcèlement moral et dénonce l'humiliation dont elle s'estime victime depuis plusieurs semaines.
24. Le 2 juin 2009, Mme [redacted] est mise en inaptitude temporaire par le médecin du travail. Ce dernier l'adresse à un confrère : *« Mme [redacted] présente des problèmes de santé et des problèmes de travail. Je la mets en inaptitude temporaire. Afin qu'elle puisse se reprendre et qu'un bilan soit fait »*. Le docteur [redacted] l'adresse également à un confrère, *« pour avis spécialisé devant un sol anxiodépressif réactionnel notamment lié à des difficultés dans le milieu du travail »*.
25. Le 11 juin 2009, le docteur [redacted], psychiatre, note a propos de Mme [redacted] : *« un vécu de frustrations, de discrimination et de harcèlement moral au travail. Il en résulte fatigue, stress, vertiges, troubles de la mémoire et concentration. Elle se sent dans l'obligation d'une attention constante pour ne pas tomber dans des pièges destinés à la conduire à des erreurs. De plus elle est hyper tendu et diabétique IR, affections sensibles au stress. Il lui conseille de prolonger les arrêts de travail pour ne pas décompenser dans ce contexte stressant pour elle, de poursuivre un traitement anxiolytique et antidépresseur »*.
26. Pendant son arrêt maladie, Mme [redacted] syndique auprès de l'UGTG. Le syndicat interpelle M. [redacted] le 24 août 2009 afin de voir Mme [redacted] retrouver son bureau initial, faire cesser la situation de discrimination dont elle est victime et réévaluer sa rémunération.
27. Par courrier du 31 août 2009, M. [redacted] oppose un refus aux demandes du syndicat. Il rappelle notamment que *« l'employeur est libre dans l'exercice de son pouvoir de direction, de déterminer des rémunérations différentes tenant compte des compétences et des capacités de chacun »*.
-

-
28. Le 22 septembre 2009, Mme [redacted] effectue une visite de reprise, après 3 mois et demie d'arrêt maladie. Le médecin du travail la déclare « apte avec un aménagement de poste : nécessité de revoir complètement l'aménagement et l'environnement proche du bureau ».
29. Par courrier du 20 novembre 2009, Mme [redacted] fait de nouveau part à son employeur de sa mise à l'écart. Elle l'informe qu'elle n'a pas la totalité des factures des producteurs de la Guadeloupe pour l'exercice 2008-2009 et que Mme [redacted], chargée de les établir refuse de les lui communiquer. Mme [redacted] qui a la charge d'informer les salariés de Caraïbes Melonniers sur les nouvelles fonctionnalités de l'imprimante et la création des adresses mails des différents services, n'en informe pas Mme [redacted].
30. Le 9 décembre 2009, M. [redacted] inspecteur du travail, qui s'est rendu sur place, a invité Mme [redacted] à exercer son droit de retrait après avoir constaté l'insalubrité de son bureau. Elle quitte donc son poste et en informe par courrier M. [redacted]. L'inspecteur du travail dans un courrier électronique adressé au délégué régional de la HALDE confirmera ces éléments (excréments de rats, odeur d'urine).
31. Le 8 mars, puis le 12 mars 2010, Mme [redacted] se plaint auprès de son employeur du comportement de M. [redacted], collaborateur occasionnel du cabinet [redacted] qui n'a cessé d'intervenir sur sa comptabilité, depuis sa reprise du travail mi-septembre 2009. Elle souligne qu'en cas de faute ou d'erreurs, sa responsabilité en qualité de comptable sera engagée. Elle craint qu'il ne s'agisse de manœuvres destinées à rechercher « des fautes professionnelles pour prouver mon incompetence ».
32. A la suite de cet incident, Mme [redacted] est placée en ITT de 5 jours par son médecin.
33. Le 26 avril 2010, Mme [redacted] est informée de sa convocation le 10 mai 2010 à un entretien préalable à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.
34. Le 3 juin 2010, Monsieur [redacted] de ([redacted]), notifiât à Mme [redacted] son licenciement pour motif réel et sérieux. Les griefs reprochés à Mme [redacted] sont notamment liés à la discrimination alléguée, et à la saisine de la haute autorité :

« Vous avez persisté dans vos exigences allant jusqu'à une saisine de la HALDE d'une réclamation alléguant une situation de discrimination salariale par référence au salaire de Mme [redacted] [...] »

Depuis cette date vous persistez dans l'adoption d'une attitude totalement inadaptée aux circonstances à savoir un comportement plutôt ambigu caractérisé par un véritable refus de coopération et un total désinvestissement au travail.

Ce refus manifeste de collaborer a très progressivement pris la forme d'une pratique faite d'obstructions, de rétention systématique d'informations, d'une absence quasi-totale de suivi des comptes, d'une lenteur exagérée tant dans la transmission que dans le traitement des données essentielles et plus particulièrement celles destinées à l'expert comptable »

35. La lettre de licenciement cite un extrait d'une attestation du commissaire aux comptes : « pour ce qui concerne l'exercice arrêté au 30 septembre 2009, je n'ai pu avoir les comptes à ma disposition avant mon arrivée en Guadeloupe le 29 mars 2010, alors que les années précédentes je les obtenais début février. En arrivant au fin mars, je me suis aperçu que la comptabilité de l'exercice 2008-2009 n'était pas du tout finalisée et qu'il manquait un grand nombre d'écriture. La comptable de l'association Mme [redacted] était absente pour cause de maladie. Au fur et à mesure de mes contrôles, j'ai pu constater que du fait de ses absences et par son attitude particulièrement hostile à la direction, son travail était largement insuffisant voire volontairement mal réalisé : me laissant penser que cet acte délibéré pouvait être considéré comme du sabotage ».
36. L'article L. 1132-1 du code du travail prévoit qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une discrimination fondée sur son origine en matière de rémunération au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail.
37. 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 témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés ».
38. L'article 3 de la loi du 27 mai 2008 dispose qu'« aucune personne ayant témoigné de bonne foi d'un agissement discriminatoire ou l'ayant relaté ne peut être traitée défavorablement de ce fait. Aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur sa soumission ou son refus de se soumettre à une discrimination prohibée par l'article 2 ».
39. Le service juridique du Défenseur des droits succédant à la HALDE a procédé à une enquête à l'issue de laquelle il a adressé une notification de charges à la société [redacted]. Celle-ci a répondu en demandant à ce que certains documents auxquels il est fait référence dans ce courrier lui soient adressés. Pour faire suite à cette demande, le Défenseur des droits a adressé le 29 août 2011 copie du document « Règles de vie dans la station », document interne à [redacted].
40. Il a en outre été précisé à la société qu'il n'existait pas de rapport de l'inspection du travail et que les observations de M. I [redacted] inspecteur du travail, citées dans le courrier du 21 juillet 2011 étaient extraites d'un courrier interne échangé dans le cadre de la procédure d'instruction.
41. Dans un courrier daté du 29 août 2011, la société a fait également part de ses inquiétudes relatives au fait que dès le 8 décembre 2010, l'avocat de Mme [redacted] a fait référence dans sa demande introductive d'instance devant le CPH à un supposé avis rendu par la HALDE. La société craint que la décision du Défenseur des droits n'ait déjà été actée et que ses observations complémentaires ne soient prises en considération.
42. Il convient de souligner qu'au moment où l'avocat de Mme [redacted] a transmis ses conclusions au CPH, le service juridique de la HALDE n'avait encore émis aucun avis. Cette hypothèse ne correspond pas à la réalité du temps du traitement du dossier comme en témoigne la présente décision. Le service juridique du Défenseur des droits

ne peut être tenu pour responsable des interprétations hâtives faites par l'avocat du demandeur quant à l'issue de l'enquête déclenchée par la saisine de ce dernier

Sur la discrimination en matière de rémunération.

43. Bien que [redacted] et la [redacted] soient des personnes morales juridiquement distinctes, plusieurs éléments semblent indiquer qu'il existe une direction commune.
44. Le règlement intérieur intitulé « règles de vie dans la station » est commun aux deux structures. Il a pour objet de « préciser l'application de la réglementation au sein de l'entreprise [redacted] et [redacted] concernant l'hygiène, la sécurité, la discipline, le respect des personnes et des locaux ».
45. Le règlement intérieur prévoit notamment qu'en application de l'article L. 4122-1 (ancien article L.122-34) du code du travail, le personnel est tenu de respecter et faire respecter les consignes de sécurité de l'entreprise. Tout salarié face à un danger grave et imminent doit faire cesser ce danger par tous les moyens et en aviser le responsable ».
46. Ce document est signé par « *Le directeur général* [redacted] ». Cet élément semble établir l'existence d'une direction commune aux 2 structures du groupe.
47. En outre, le fait que M. [redacted] ait reproché à Mme [redacted] de s'être adressée à la [redacted] lors de son conflit qui mettait en cause un de ses salariés, tend à confirmer le fait qu'au sein de la station [redacted], il existe une direction commune.
48. Cela ressort également de la déclaration de M. [redacted] au délégué territorial de la haute autorité lorsqu'il justifie la différence de rémunération par le fait que Mme [redacted], dont il n'est pas l'employeur, « effectue un plus grand nombre de tâches que Mme [redacted] ».
49. De la même manière, lorsqu'il répond au secrétaire général de l'UGTC qui l'interroge sur la différence de salaire entre Mme [redacted] et Mme [redacted], il semble admettre qu'il existe une entité responsable de l'irrégularité, qui pourrait rétablir l'égalité de traitement : « *l'employeur est libre, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de déterminer des rémunérations différentes tenant compte des compétences et des capacités de chacun, et de fixer les augmentations de salaire ...* ».
50. Dans un arrêt du 17 septembre 2002, la CJCE relève « que rien dans le libellé de l'article 141, paragraphe 1, CE (relative à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale), n'indique que l'applicabilité de cette disposition soit limitée à des situations dans lesquelles des hommes et des femmes effectuent leur travail pour un même employeur ». Elle poursuit en indiquant que « *la Cour a jugé que le principe instauré par cet article est susceptible d'être invoqué devant les juridictions nationales notamment dans des cas de discriminations qui ont directement leur source dans des dispositions législatives ou des conventions collectives du travail ainsi que dans des cas où le travail est accompli dans un même établissement ou service, privé ou public* ».

51. L'égalité de traitement ne s'applique pas simplement aux seuls salariés « en titre » de l'employeur mais à tous les travailleurs qui se trouvent dans l'établissement à condition qu'il existe une direction commune, responsable de l'inégalité, au sein de l'établissement

52. Bien que Mme [redacted] ne soit pas salariée de [redacted], elle est mise à disposition et intégrée de façon étroite et permanente à la communauté de travail de cette société, sur le même site et sous la direction de M. [redacted] tout comme Mme [redacted]. Elle est soumise au même règlement intérieur que Mme [redacted] et effectue une fonction comparable à la sienne. Dès lors le principe de non discrimination en matière de rémunération trouve à s'appliquer.

53. En l'espèce, l'avocat de [redacted], hormis l'affirmation selon laquelle il s'agit d'entreprises distinctes, ce qui n'est pas contesté, n'apporte aucun élément sur la facturation des prestations de Mme [redacted] en qualité de comptable au sein de la société [redacted], ni sur la facturation par la [redacted], en plus de son salaire, de ses frais d'hébergement, de téléphone, etc ...

50. Quant à la société [redacted], elle ne transmet aucune information sur les conditions dans lesquelles Mme [redacted] a accédé au poste de comptable, aucun contrat de travail n'ayant été établi avec cette dernière. Elle ne s'explique pas sur la facturation des prestations réalisées par Mme [redacted] auprès de [redacted], ni sur le montant des factures et va jusqu'à affirmer que Mme [redacted] n'exerce aucune activité pour [redacted]. Seuls les bulletins de paie de Mme [redacted] à compter de janvier 2010 sur lesquels figure la fonction de comptable ont été transmis.

51. Les affirmations de M. [redacted] et la [redacted] sur la situation de Mme [redacted] sont contradictoires et non étayées.

52. Ainsi, la société [redacted] ne produit pas d'éléments suffisamment sérieux pour justifier l'absence d'avantages octroyés à Mme [redacted] par rapport à ceux dont bénéficie Mme [redacted] les deux salariées étant placées dans une situation comparable. Dès lors l'existence d'une discrimination fondée sur l'origine de Mme [redacted] paraît établie au sens des articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail.

Sur le lien entre le harcèlement subi par Mme [redacted], son licenciement discriminatoire et la saisine de la haute autorité

53. La chronologie des faits met en évidence qu'à compter de la saisine de la haute autorité pour discrimination liée à l'origine, Mme [redacted] a fait l'objet de harcèlement moral.

54. Les nombreux courriers qu'elle adresse à son employeur en recommandé afin d'attester les faits qu'elle subit, notamment sa mise à l'écart (mars 2009), sont consécutifs à l'intervention du délégué territorial de la haute autorité (décembre 2008 et janvier 2009) auprès de l'association [redacted].

- 55 A cet égard, le délégué territorial de la haute autorité indique que lors de sa rencontre avec M. [redacted] ce dernier a « déploré que Mme [redacted] ait décidé de saisir la HALDE ».
- 56 Par ailleurs, à chaque fois qu'elle fait part à son employeur des agissements injustifiés dont elle fait l'objet, elle est sanctionnée. C'est ainsi qu'elle est changée de bureau après avoir dénoncé le comportement de son collègue M. [redacted].
- 57 Contrairement à ce que soutient M. [redacted] dans ses observations communiquées à la haute autorité, ce changement n'a fait l'objet d'aucun assentiment de la part de Mme [redacted]. En effet, dans un courrier du 22 mai 2009, elle se plaint des conditions de son déménagement et du fait que M. [redacted] l'ait déplacée vers un tout petit réduit, lieu de passage, sans liberté de mouvement possible et ce devant tous les salariés de la station. Elle précise que cela « ne représente pas les conditions de travail minimum nécessaire dont un comptable a besoin pour exercer ses fonctions, ce qui génère un stress important ».
- 58 Malgré la succession d'arrêts maladie et la déclaration d'inaptitude temporaire dont elle fait l'objet de la part de la médecine du travail, M. [redacted] se refuse à améliorer les conditions de travail de Mme [redacted] dont l'état de santé s'est fortement dégradé.
- 59 M. [redacted] ne fournit aucun élément objectif permettant d'expliquer la raison pour laquelle malgré les préconisations de la médecine du travail et de l'inspecteur du travail, il s'est refusé à réaffecter Mme [redacted] à son ancien bureau.
- 60 A cet égard, l'inspecteur du travail note que M. [redacted] manifestait à l'égard de Mme [redacted] une inquiétante indifférence.
- 61 La rétention d'informations qu'elle dénonce, sa mise à l'écart, son changement de bureau, le transfert de ses comptes à un stagiaire, l'accès à ses données comptables à un collaborateur occasionnel, l'insalubrité de l'annexe, sont autant de mesures vexatoires, humiliantes, dégradantes qui ont altéré son état de santé physique et mentale.
- 62 L'ensemble de ces éléments, tend à montrer que Mme [redacted] a fait l'objet d'un traitement défavorable caractérisé par des sanctions et des faits de harcèlement au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail, pour avoir relaté de bonne foi des faits de discrimination dont elle s'estimait victime en raison de son origine et ce en violation de l'article 3 de la loi du 27 mai 2008 précitée.
- 63 De la même manière, il ressort de l'examen de la lettre de licenciement que le premier motif invoqué pour justifier le licenciement de Mme [redacted] est la saisine de la haute autorité: « vous avez persisté dans vos exigences allant jusqu'à une saisine de la HALDE d'une réclamation alléguant une situation de discrimination salariale par référence au salaire de Mme [redacted] ».
- 64 Mme [redacted] qui saisit la HALDE pour des faits de discrimination liée à son origine ne peut être licenciée pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis. Dès lors il est établi que

madame : a été victime de représailles de la part de son employeur et le grief tiré de la saisine de la HALDE emporte à lui seul la nullité de plein droit du licenciement. (Cass, Soc 10 mars 2009, n°07-44092) au sens de l'article L. 1132-3 du code du travail.

65 En conséquence, et au vu de l'ensemble des éléments précités, le Défenseur des droits :

- considère qu'il existe une différence de traitement à la défaveur de Mme du fait de son origine au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail,
- considère que le harcèlement moral et le licenciement dont elle a fait l'objet sont directement liés à la saisine de la HALDE qu'ils constituent une mesure de rétorsion au sens de l'article L. 1132-3 du code du travail,
- décide de présenter ses observations devant le CPH c