

Paris, le 20 décembre 2016

Décision du Défenseur des droits MLD/2016-328

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 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 ;

Saisi d'une réclamation de Monsieur X relative à des faits de discrimination à raison de son origine,

Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes de A saisi du litige.

Jacques TOUBON

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

1. Le 1^{er} août 2013, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Monsieur X relative à des faits de discrimination à raison de son origine.

I. FAITS ET PROCÉDURE :

2. Le 30 octobre 2006, Monsieur X est recruté par la société Y, dans le cadre d'un CDI, en qualité d'agent maintenance matériel classe B. Il est rattaché au Technicentre W et est affecté à l'unité opérationnelle (UO) de A, plus précisément à l'Atelier 2000 (A2000).

3. En 2009, il est affecté à l'UO mouvement de A. Ses dirigeants de proximité sont Messieurs Z puis B.

4. Le réclamant met en cause le comportement de Monsieur C, adjoint du dirigeant de proximité, lequel aurait, dès son arrivée au sein de l'équipe en 2009, mis en œuvre des pressions en abusant de sa position et tenu des propos humiliants et dégradants à son encontre. Plus particulièrement, il relate une altercation qui aurait eu lieu le 29 janvier 2013, en présence de plusieurs collègues, au cours de laquelle Monsieur C aurait tenu des propos racistes à son encontre.

5. Le réclamant dénonce également un « *blocage discriminatoire* » de sa carrière. Il se serait vu refuser, à plusieurs reprises, des maîtrises de poste qui correspondent à une augmentation de salaire de 10%, alors notamment que l'un de ses collègues, Monsieur D, ayant une ancienneté moindre que la sienne, aurait connu une évolution de carrière plus favorable.

6. Informé du dépôt d'une plainte pénale portant sur les mêmes faits, le Défenseur des droits a, conformément à l'article 23 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011, sollicité et obtenu, le 10 décembre 2013, l'autorisation d'instruire ce dossier de la part du Procureur de la République de A.

7. En vertu de cette autorisation et au vu des éléments présentés par le réclamant, le Défenseur des droits a, en vertu des articles 18 et 20 de la loi organique n°2011-333, sollicité la société Y, par courrier du 12 décembre 2013, afin de recueillir ses explications sur les faits de discrimination allégués ainsi que la communication d'un certain nombre de pièces. La société Y a répondu par courrier du 13 janvier 2014. Deux demandes de pièces complémentaires ont par la suite été formulées, auxquelles la société Y a répondu par courriers des 18 juillet et 7 novembre 2014.

8. Après analyse des éléments de réponse communiqués par la société Y, le Défenseur des droits a décidé de lui adresser, par courrier du 10 juin 2015, une note récapitulant les raisons pour lesquelles il pourrait retenir l'existence d'une discrimination dans ce dossier, en l'invitant à présenter tout élément et document utile. Par courrier du 14 septembre 2015, cette dernière y a répondu en présentant des éléments complémentaires qui ont été examinés par le Défenseur des droits.

9. Suite à l'enquête pénale, Monsieur C a été renvoyé devant le Tribunal correctionnel de A et, par jugement du 26 février 2016, a été condamné du chef de harcèlement moral, délit prévu et réprimé par l'article 222-33-2 du code pénal. Il a été condamné à un emprisonnement de 8 mois avec sursis et au versement de 3 000 euros de dommages et intérêts à Monsieur X.

10. Parallèlement, Monsieur X a saisi le Conseil de prud'hommes de A afin qu'il soit statué sur la responsabilité civile de la société Y.

II. CADRE ET ANALYSE JURIDIQUES :

11. Il convient d'analyser les faits d'une part, sous l'angle de l'existence d'un harcèlement fondé sur l'origine de Monsieur X, susceptible d'être qualifié de discrimination au sens 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 (A) et, d'autre part, sous l'angle des refus de maîtrise de poste opposés à Monsieur X ayant impacté sa carrière (B).

A. Sur l'existence d'un harcèlement constitutif d'une discrimination à raison de l'origine :

12. Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, « *Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie 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, (...) en raison de son origine* ».
13. L'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 définit la discrimination comme « *la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race (...) une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable* ».
14. Le même article précise « *La discrimination inclut : 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa 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. Cet article transpose notamment en droit interne l'article 2§3 de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique qui prévoit : « *Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié à 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* ».
16. Le Défenseur des droits rappelle ainsi régulièrement qu'un harcèlement peut être constitutif d'une discrimination et dans plusieurs affaires où il a présenté des observations, les juridictions ont retenu cette analyse¹.
17. L'article L. 1134-1 du code du travail pose le principe d'aménagement de la charge de la preuve selon lequel lorsqu'un salarié présente des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination, il revient à la partie défenderesse, c'est-à-dire à l'employeur, de démontrer que ses décisions reposent sur des éléments objectifs étrangers à la discrimination alléguée.
18. À cet égard, il convient de préciser que le salarié peut présenter, pour laisser présumer la discrimination qu'il allègue, tout document écrit faisant notamment état de ses résultats ou de ses appréciations professionnelles. De plus, la Cour de cassation a rappelé que la chronologie des faits est aussi un des éléments du faisceau d'indices (Cass. soc., 6 nov. 2013, n°12-22270) qu'il faut apprécier dans sa globalité (Cass. soc., 29 juin 2011, n°10-15792 ; Cass. soc., 9 déc. 2014, n°13-22212 ; Cass. soc., 6 oct. 2015, n°14-18406).
19. Enfin, l'article L.1132-4 du code du travail prévoit que toute mesure discriminatoire doit être sanctionnée par la nullité.
20. En l'espèce, Monsieur X rapporte des propos relativement précis et circonstanciés de la part de Monsieur C ayant eu pour objet ou pour effet de dégrader ses conditions de travail.
21. Dès son arrivée en 2009, ce dernier aurait ainsi tenu des propos humiliants et dégradants à son encontre, tels que : « *j'ai eu ta sœur au téléphone, donne-moi son numéro* », « *amènes-moi une photo de ta sœur* », « *amènes-moi une cousine* », « *quand je te parle, tu te tais et tu*

¹ Cf. Décision MLD-2013-263 du 30 décembre 2013 et jugement CPH Montpellier, 26 juin 2015, n°13/00529 ; Décision MLD-2014-105 du 31 juillet 2014 et CA Rennes, 10 décembre 2014, n°14/00134 ; Décision MLD-2015-64 du 29 janvier 2016 et CA Toulouse, n°14/00360

fais ce que je te dis ». Il l'aurait également affecté, en sa qualité de responsable, à des tâches dans le but de le désavantager et l'humilier devant ses collègues de travail : « *demain, tu viens le matin sinon je te supprime ta prime de réserve* ».

22. Ces faits sont confirmés par trois attestations de collègues de travail, Messieurs E, F et G, produites par le réclamant. Le premier atteste que Monsieur C l'a menacé de lui « *faire sauter sa prime de réserve* » s'il ne venait pas travailler le lendemain matin alors qu'il était de soirée, les deux autres qu'il lui a demandé, à plusieurs reprises, le numéro de téléphone et une photo de sa sœur en l'indisposant par des remarques répétées et fréquentes.
23. En outre, le 29 janvier 2013, Monsieur C aurait tenu, devant les collègues de Monsieur X, des propos directement fondés sur son origine. Il aurait ainsi fait part de sa haine des mosquées en France, ajoutant être contre le port du voile que les musulmans « imposent à leurs femmes qu'ils battent », que l'écriture Arabe n'est que hiéroglyphes et que Charles MARTEL a arrêté les Arabes à Poitiers. Il l'aurait également provoqué en soulignant que son propre prénom, David, était d'origine juive.
24. Ces faits sont également confirmés par une attestation d'un collègue, Monsieur H, produite par Monsieur X, qui déclare avoir été témoin « *fin janvier* » 2013, « *d'une agression verbale de Monsieur C envers Monsieur X* » : « *Monsieur C nous explique que non loin du lieu où il chasse, des personnes ayant acheté un terrain on construit une mosquée et qu'elles sont assez nombreuses en France. Nous lui répondons qu'en France la liberté du culte existe. Monsieur C nous rétorque : "Est-ce que nous allons faire des églises dans leur pays" (...) Monsieur C rajoute : "les musulmans battent leurs femmes et les voilent" (...) Monsieur C a fini par une provocation : "Mon prénom c'est David ce n'est pas un hasard, c'est d'origine juive". M. X a subi des pressions, agressions verbales, provocations antérieures à ces faits de la même personne* ».
25. Les procès-verbaux d'audition des six témoins, Messieurs H, I, J, F, E et K, entendus dans le cadre de l'enquête pénale, confirment de manière concordante ces déclarations et permettent de constater que Monsieur X a fait l'objet d'un traitement différencié, de la part de son responsable hiérarchique, Monsieur C, se traduisant par une surcharge de travail et l'affectation de tâches dans le but de dégrader ses conditions de travail et l'humilier devant ses collègues.
26. Interrogée sur les faits de discrimination allégués, la société Y a communiqué un certain nombre d'éléments qui laissent apparaître que la teneur des propos dénoncés n'a pas été contestée au moment des faits par Monsieur C. En effet, l'avis de proposition de sanction faisant suite à la demande d'explications écrites qui lui a été adressée mentionne que, lors de son entretien préalable en date du 18 mars 2013, il a « *reconnu l'énoncé de propos racistes* ». Peu important qu'il ait indiqué les avoir tenus sur le ton de la plaisanterie, l'humour ne permettant pas de justifier des propos racistes répétés à l'encontre d'un salarié (Cass. crim., 12 déc. 2006, n°05-87658 ; CPH Montpellier, 26 juin 2015, n°13/00529 après MLD-2013-263 du 30 décembre 2013).
27. De même, le simple fait qu'il ait nié par la suite les propos racistes, lors de son audition devant les services de police, tout en reconnaissant par ailleurs certaines de ses déclarations : « *Je me souviens avoir parlé de la mosquée qui se construisait le long de l'autoroute du côté de LALLAING (...) c'est possible que j'ai parlé de Charles MARTEL mais je ne me souviens pas des mots exacts (...)* », ne saurait suffire à écarter l'existence d'une discrimination.
28. Une mise à pied d'une journée lui a d'ailleurs été notifiée pour ces propos, le 11 avril 2013, par la direction des ressources humaines de la société Y.
29. Pour autant, dans son courrier du 13 janvier 2014, la société Y indique que « *la nature de ces propos n'a pas été considérée comme discriminatoire* ». Après deux demandes d'explications complémentaires, elle explique, dans son courrier du 7 novembre 2014, qu'« *il n'a pas été considéré que Monsieur X avait fait l'objet d'une mesure discriminatoire dès lors que ses évaluations de formation ont toujours été bonnes et son déroulement de carrière tout à fait*

satisfaisant ». Au soutien de ses déclarations, la société Y produit six attestations de formation faisant état de commentaires positifs de la part de Monsieur C sur le niveau de connaissances du réclamant.

30. Néanmoins, le fait que Monsieur C ait évalué positivement le réclamant dans le cadre de formations ne saurait justifier les faits qui sont confirmés par plusieurs attestations concordantes.
31. Dans son courrier du 14 septembre 2015, la société Y considère « *qu'il n'a pu se créer d'environnement de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, puisque dès que la situation dont se plaint Monsieur X a été portée à la connaissance du directeur d'établissement, la société Y, répondant ainsi pleinement à son obligation de sécurité, a pris toutes les mesures utiles* ».
32. Toutefois, en premier lieu, les mesures éventuellement prises par l'employeur ne sauraient justifier l'atteinte portée à la dignité d'un salarié ni le caractère particulièrement humiliant et offensant de propos fondés sur l'origine tels que ceux rapportés en l'espèce.
33. En second lieu, la société Y ne saurait valablement faire abstraction de la dégradation de l'état de santé de Monsieur X médicalement constatée à plusieurs reprises et dont le lien avec l'activité professionnelle a été souligné. À ce jour et depuis le 5 février 2013, Monsieur X est en arrêt de travail pour maladie. Le caractère professionnel de l'altercation du 29 janvier 2013 a également été reconnu par l'assurance maladie.
34. Par ailleurs, en vertu des articles L.4121-1 et suivants du code du travail, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en vertu de laquelle il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.
35. Par ailleurs, si la Cour de cassation a récemment considéré que « *ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser* » (Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n°14-19702), la responsabilité de l'employeur demeure lorsqu'il n'a pas pris aucune mesure pour faire cesser les faits de harcèlement.
36. Des éléments recueillis lors de l'enquête du Défenseur des droits, il ressort que peu de temps après l'altercation du 29 janvier 2013, Monsieur X a pris contact avec deux représentants du personnel, M. L et M, afin de faire valoir ses droits.
37. Le 6 février 2013, ces derniers ont formulé une demande d'audience auprès du directeur d'établissement, M. N, qui les a reçus le 8 février 2013, en présence de M.O, RRH, et M. P, dirigeant de l'unité opérationnelle. La société Y a donc, à cette date, été alertée sur les faits et la situation du réclamant, ce qu'elle confirme d'ailleurs dans son courrier du 14 septembre 2015, en datant toutefois l'entretien au 7 février 2013.
38. Lors d'une entrevue informelle, le 28 février 2013, M. N aurait indiqué que Monsieur C avait reconnu les faits, qu'une mesure disciplinaire allait être prise à son encontre et qu'un accompagnement allait être proposé au réclamant en vue de son retour.
39. Toutefois, aucune mesure n'ayant été prise, les représentants du personnel ont dû relancer le directeur d'établissement - courrier du 7 mars et courriel du 22 mars 2013 - et demandé une seconde audience qui a eu lieu le 3 avril 2013.
40. Une mesure de médiation interne à la société Y a alors été proposée au réclamant qui l'a acceptée. Il a toutefois refusé le premier médiateur proposé par l'employeur, M. R, qui a assisté Monsieur C lors de son entretien préalable du 18 mars 2013.

41. Le 8 avril 2013, il a indiqué à M. M : « *j'ai l'impression de ne plus exister pour l'entreprise et que mon état les laissent indifférent* ». Le même jour, M. S a été nommé médiateur. Il s'est entretenu avec le réclamant mais ce dernier n'a pas été en mesure de rencontrer Monsieur C, en vertu d'une contre-indication médicale². Fin juin 2013, il a été mis fin à la médiation. Il convient de souligner que contrairement à ce qu'indique la société Y dans son courrier du 14 septembre 2015, l'interruption de la procédure de médiation ne résulte pas de la volonté du réclamant mais de la dégradation de son état de santé médicalement constatée.
42. Aucune mesure n'ayant été prise pour accompagner le retour du réclamant, le 1^{er} juillet 2013, M. M a dénoncé auprès du DRH, M. T, l'« *immobilisme de la direction face au mal-être de Monsieur X* ». Le même jour, M. L a sollicité un CHSCT extraordinaire pour atteinte à l'intégrité morale et physique du réclamant et manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.
43. De plus, par courrier du 22 juillet 2013, le conseil de Monsieur X a alerté le directeur d'établissement en soulignant l'« *avenir professionnel incertain* » de son client. En l'absence de réponse, il a alerté le DRH, par courrier du 6 août 2013.
44. Ce n'est que le 28 août 2013, que M. V, délégué juridique territorial, lui a répondu que le réclamant pourrait retrouver son poste. Il a ainsi précisé l'objet de la cellule de maintien dans l'emploi (CME) proposée à son client, qui ne visait pas un reclassement mais un accompagnement pour faciliter son retour dans l'entreprise.
45. Monsieur X a accepté la mise en place de la CME. Une première réunion s'est tenue le 26 juin 2014 au cours de laquelle il a confirmé, par le biais de la personne de confiance qu'il avait désignée, son souhait de reprendre son poste et a sollicité de l'employeur qu'il prenne les mesures nécessaires afin d'éviter tout contact avec Monsieur C. Par courrier du même jour, la société Y a indiqué à son conseil que cette exigence rendait « *compliqué* » le travail de la cellule. Une seconde réunion s'est tenue le 26 novembre 2014 mais aucune issue favorable n'a été trouvée.
46. Dans ses réponses, la société Y fait valoir que Monsieur C a perdu ses fonctions managériales et n'occupe plus que des fonctions de formateur. Toutefois, des éléments recueillis, il ressort que ce changement de fonctions n'est pas en lien avec les faits mais davantage avec un souhait d'évolution de carrière exprimé antérieurement par le salarié.
47. Sur ce point, dans son courrier du 14 septembre 2015, la société indique, en faisant référence à la mise à pied d'une journée notifiée à Monsieur C, le 11 avril 2013 : « (...) *la société Y l'ayant déjà sanctionné, elle ne pouvait au surplus modifier unilatéralement ses fonctions, sauf à infliger une double sanction, ce qui est prohibé* ». Néanmoins, elle aurait pu immédiatement décider de le muter, au regard de la gravité des faits dénoncés et reconnus par le mis en cause lors de son entretien préalable.
48. L'enquête du Défenseur des droits a également permis de constater que, dans le cadre de ses nouvelles fonctions, Monsieur C était amené à se déplacer sur tous les sites, y compris sur celui de l'A2000, et était donc susceptible de croiser Monsieur X.
49. Dans son courrier du 14 septembre 2015, la société fait valoir : « *Si Monsieur C peut certes être amené à se rendre sur les chantiers du Technicentre, c'est sans aucun lien de formation ou de management. En outre, afin d'éviter, dans la mesure du possible, les contacts, il a été acté lors de la CME du 26 novembre 2014 que les passages sur le site de l'A2000 pouvaient être planifiés en tenant compte des présences de chacun au besoin* ». Toutefois, le compte-rendu de la CME communiqué poursuit : « *Néanmoins, aucune garantie sur le fait que Monsieur X ne puisse rencontrer exceptionnellement cette personne dans l'enceinte de l'entreprise ne peut être donnée* ». Le risque d'une rencontre entre les deux salariés ne pouvait donc être écarté.

² Certificat de son médecin spécialiste du 16 mai 2013

50. Or, le retour de Monsieur X à son poste apparaît justement compromis par le fait qu'il puisse croiser Monsieur C. La décision prise par la société Y à l'encontre de ce dernier ne permet donc pas d'éviter la répétition des faits et compromet la santé de Monsieur X.
51. Enfin, concernant l'enquête interne réalisée, la société Y ne produit qu'une attestation du directeur d'établissement, M. N, qui reste particulièrement imprécise : « *L'enquête réalisée dans la quinzaine qui a suivi la connaissance des faits a notamment permis [d'avoir] un échange oral avec : - la hiérarchie du site : DUO, DPX - plusieurs agents de l'équipe mouvement de A* ». Aucun compte-rendu formalisé n'a été établi, ce qui est confirmé par la société Y dans son courrier du 14 septembre 2015. Or, lorsqu'il est alerté sur une situation de harcèlement, l'employeur doit en principe procéder à une enquête impartiale, approfondie et formalisée au cours de laquelle doivent être entendus l'ensemble des protagonistes et collègues de travail cités par les salariés concernés.
52. Au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits constate l'existence d'un harcèlement fondé sur l'origine de Monsieur X - propos racistes ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant - ce qui constitue une discrimination au sens de l'article L.1132-1 du code du travail et de l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.
53. La survenance de tels faits ainsi que les mesures prises par la société Y malgré les différentes alertes portées par les représentants du réclamant – réponses tardives de l'employeur, sanction minimale de l'auteur malgré la reconnaissance des faits, CME sans prise de décision permettant d'éviter le renouvellement de faits similaires – permettent également de considérer que la société Y a manqué à son obligation de sécurité de résultat prévue par les articles L.4121-1 et suivants du code du travail, ce qui a porté atteinte à l'intégrité de Monsieur X.

B. Sur les refus de maîtrise de poste opposés à Monsieur X :

54. Aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être licencié, sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification en raison de son origine.
55. Des éléments recueillis au cours de l'enquête menée par les services du Défenseur des droits, il ressort que Monsieur X s'est vu refuser à quatre reprises, entre 2012 et 2016, des maîtrises de poste, ce qui a eu pour effet de le priver d'augmentation de salaire.
56. Concernant le dernier refus qui lui a été opposé, par courrier du 26 avril 2013, la société Y lui a indiqué : « *Vous n'avez pas fait l'objet d'un avis défavorable de la part de votre hiérarchie, mais il n'a pas été possible de vous retenir pour la majoration* », sans plus de précision.
57. Ces mesures coïncidant avec les faits de harcèlement subis et dénoncés par Monsieur X, elles apparaissent comme pouvant s'inscrire dans le contexte de discrimination relevé plus haut. Il appartient donc à la société Y de les justifier par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, conformément aux dispositions de l'article L.1134-1 du code du travail.
58. Dans ses réponses, la société Y fait valoir que Monsieur X a connu une évolution de carrière favorable, y compris par rapport à Monsieur D avec lequel il se compare.
59. Au soutien de ses déclarations, elle produit les tableaux de déroulement de carrière des deux salariés qui permettent de constater que le réclamant n'a pas connu une évolution défavorable en termes de passage à la qualification C et de changement d'échelon.
60. Néanmoins, la société Y n'apporte aucun élément suffisamment précis concernant la comparaison des changements de niveaux - ou maîtrises de postes - qui est pourtant contestée par le réclamant et sur laquelle le Défenseur des droits l'a interrogée.
61. Dans son courrier du 7 novembre 2014, elle indiquait qu'en 2011, Monsieur X n'avait pas pu être proposé à la maîtrise de poste car il avait commis une faute de sécurité à l'origine d'un

détaillé, « *l'objectif de zéro incident sécurité pour être proposé à la maîtrise de poste était alors reporté à juin 2012* » pour expliquer ensuite que début 2013, lors de la commission de notations, le RRH avait rappelé qu'il convenait de justifier d'une ancienneté de 3 ans sur la qualification pour obtenir la maîtrise du poste, sans justifier d'un changement des conditions entre 2012 et 2013.

62. Dans son courrier du 14 septembre 2015, la société Y confirme que « *pour la maîtrise de poste, (...) le passage de Monsieur D, auquel Monsieur X se compare, a effectivement été relativement court* ». Elle relativise cet élément par le passage plus long de Monsieur D à la qualification supérieure - 5 ans et 6 mois contre 3 ans et 5 mois concernant Monsieur X.
63. Elle joint également les extraits d'un logiciel « IDAP », difficilement exploitables, pour faire valoir qu'« *en examinant la situation des agents de qualifications B et C du Technicentre, on note que le passage au niveau supérieur (équivalent de la maîtrise de poste des contractuels) est généralement supérieur à 3 ans et peut aller jusqu'à 5 ou 6 ans* ».
64. Toutefois, les éléments communiqués laissent apparaître que Monsieur D a obtenu une majoration de salaire et donc une maîtrise de poste dès 2009, soit moins de 3 années après son embauche. La condition d'ancienneté de 3 années invoquée par la société Y n'est donc pas objectivement justifiée.
65. Enfin, la société Y indique que « *Plus largement, sur le déroulement de carrière, il faut bien comprendre que les opérations de notation du personnel de la société se tiennent une fois par an, sur une période qui s'étend de la fin de l'hiver au début du printemps. Ceci explique qu'aucune décision n'a été prise en juin 2012 concernant la maîtrise de poste de Monsieur X (...)* ». Force est de constater que ce n'est pas l'explication qui avait été initialement fournie.
66. Dès lors, les justifications de la société Y apparaissent contradictoires et imprécises et ne sont pas de nature à justifier le traitement différencié relevé en l'espèce et les différents refus de maîtrise de poste opposés à Monsieur X qui ont eu un impact sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière au sein de l'entreprise.
67. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
 - Constate l'existence d'un harcèlement fondé sur l'origine de Monsieur X, ce qui constitue une discrimination au sens de l'article L.1132-1 du code du travail et 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 ; relève que la société Y n'a pas pris les mesures nécessaires pour faire cesser les faits et a ainsi manqué à son obligation de sécurité de résultat prévue par les articles L.4121-1 et suivants du code du travail ;
 - Constate que les refus de maîtrise de poste opposés à plusieurs reprises à Monsieur X et qui ont eu un impact sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière au sein de l'entreprise s'inscrivent dans le contexte de harcèlement relevé plus haut et constituent une discrimination sanctionnée par la nullité, par application des dispositions des articles L.1132-1 et L.1132-4 du code du travail.
68. Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend porter à la connaissance du Conseil de prud'hommes de A et souhaite soumettre à l'appréciation de la formation de jugement.

Jacques TOUBON