

Paris, le 12 octobre 2015

Décision du Défenseur des droits MLD-2015-247

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 loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel ;

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 par l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) de réclamations de cinq agents d'entretien de la société Y s'estimant victime de faits de harcèlement sexuel et/ou de mesures de rétorsion suite à la dénonciation de ces faits,

Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes de Z.

Jacques TOUBON

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

I. CONTEXTE DE LA SAISINE :

1. Le Défenseur des droits a été saisi, les 16 janvier et 2 octobre 2013, par l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT) de réclamations concernant Mmes X, Y, A et B relatives à des faits de harcèlement sexuel dont elles s'estiment victimes au sein de la société Y ainsi que de mesures de rétorsion suite à la dénonciation de ces faits.
2. Le Défenseur des droits a également été saisi, le 23 juillet 2013, par M.C d'une réclamation relative à des mesures de rétorsion qu'il aurait subies suite à la dénonciation de ces mêmes faits au sein de la société Y.
3. Les réclamants sont tous embauchés, en qualité d'agents d'entretien, par la société Y dont le siège social est à M, filiale du groupe F et société prestataire de la société G. La société Y est spécialisée dans le nettoyage des trains. Les fonctions des réclamants consistent à nettoyer l'intérieur des trains, à quai, entre deux utilisations.
4. Ils sont rattachés à l'établissement Y Nettoyage - également dénommé Agence du L - créé le 1^{er} février 2006 et situé à P. L'agence du L comprend trois sites : L SUD, P et Gare Z. Au moment des faits, les réclamants travaillaient tous sur le site de Gare Z.
5. Sur le site de Gare Z, travaillent un chef de chantier, M. J, des contremaîtres, des chefs d'équipe et environ 85 agents d'entretien. Les équipes, composées de 6 à 8 salariés, doivent nettoyer les trains arrivant en gare dans un délai très limité de 10 à 15 minutes.
6. Il ressort des éléments du dossier que les rapports de travail entre les uns et les autres semblent empreints d'un fort communautarisme. Il est ainsi fait état de « clans » qui s'opposent sur le site de la Gare Z et de différentes communautés en présence sur le site – provenant d'Algérie, du Maroc, d'Afrique noire et de France¹.
7. Il existerait également des tensions d'ordre syndical entre les salariés puisque les différentes personnes entendues dans le cadre du dossier évoquent une forte rivalité entre syndicats. Les délégués syndicaux en place joueraient un rôle important dans les conflits existants.
8. Les réclamants, Mmes A, X, Y et B et M. C indiquent avoir commencé à rencontrer des difficultés avec la société Y suite à la dénonciation par M. C de faits délictueux de racket à l'emploi mettant en cause des salariés de l'entreprise.
9. En janvier 2012, M. C, alors membre titulaire élu d'un syndicat du comité d'établissement, aurait en effet alerté le directeur de l'établissement de l'époque, M. T, de faits de racket à l'embauche² mettant en cause M. S, délégué syndical FR.
10. Suite à une plainte déposée par M. C contre M. S en mars 2012 pour menace de mort,

¹ Rapport de la cellule psychologique – janvier 2013

² Promesse de l'obtention d'un CDI en contrepartie du versement d'une somme d'argent

M. C indique avoir subi des menaces et des pressions de la part de salariés proches de M. S, et notamment : M. AB, M. AC, contremaître, M. AD, contremaître et M. AE, chef d'équipe.

11. Dans ce contexte, il aurait ainsi été demandé par le chef d'équipe, M. AB, aux salariés de la Gare Z, dont faisaient partie les réclamantes, de signer des pétitions et des attestations contre M. C dans le but de le contraindre à quitter la société.
12. Les réclamantes auraient alors refusé et indiquent avoir connu par la suite une dégradation de leurs conditions de travail. La dégradation ainsi évoquée se serait traduite par des agissements, gestes et propos déplacés répétés de la part de M. AE et de M. AF, tous deux chefs d'équipe à Gare Z.
13. Le 25 octobre 2012, Mmes A, X et Y, accompagnées de M. AG, responsable syndical, dénoncent de manière informelle auprès de M. T, alors directeur d'agence, les agissements qu'elles estiment avoir subis.
14. Suite à cette dénonciation, une enquête interne est déclenchée au sein de la société Y. Les réclamantes, les mis en cause ainsi que d'autres salariés sont entendus par la direction.
15. Le 12 décembre 2012, Mmes A, X et Y déposent plainte pour harcèlement et agression sexuelle contre M. AE.
16. Le 20 décembre 2012, l'AVFT dénonce également le harcèlement sexuel subi par les réclamantes, ainsi que le contexte de sa dénonciation.
17. Le CHSCT est également saisi et rend un rapport faisant suite à l'enquête interne, qui indique que le rôle de l'entreprise n'est pas d'émettre un jugement sur la réalité ou non des accusations portées mais de protéger les salariés et préconise en ce sens de séparer les différents protagonistes. Une cellule psychologique ainsi qu'un numéro vert sont également mis en place à destination des salariés.
18. Le 25 avril 2013, Mme B dépose plainte contre M. AE pour agression sexuelle et contre M. S pour escroquerie.
19. Le 26 juin 2013, le syndicat FR dépose plainte des chefs d'escroquerie, extorsion et agressions sexuelles pour les faits dénoncés au sein de l'entreprise.

II. ENQUÊTE DU DÉFENSEUR DES DROITS :

20. Au vu des éléments communiqués par les réclamants, le Défenseur des droits a, en vertu des articles 18 et 20 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 le régissant, sollicité, par courriers des 2 juillet et 2 août 2013, la société mise en cause afin de recueillir ses explications sur les faits allégués ainsi que la communication d'un certain nombre de pièces. La société Y y a répondu par courriers des 31 juillet, 27 août et 9 septembre 2013.
21. Parallèlement et conformément à l'article 18 de la loi organique susvisée, le Défenseur des droits a décidé d'auditionner Mmes Y, A, X et B ainsi que M. C afin d'approfondir l'examen des réclamations portées à sa connaissance.

22. Après analyse des éléments de réponse communiqués par la société Y, le Défenseur des droits a, par décision MLD n°2014-55 en date du 21 mars 2014, prise en vertu de l'article 22 de la loi organique n°2011-333, décidé de procéder à des vérifications sur place dans les locaux de la société, afin de prendre connaissance du contexte et des conditions de travail des salariés et d'entendre toute personne susceptible de fournir des informations utiles.
23. Des agents assermentés du Défenseur des droits se sont ainsi rendus, les 24 et 25 avril 2014, dans les locaux administratifs de la société situés à P puis sur le site de Gare Z où se seraient déroulés les faits dénoncés.
24. Ont été également entendus lors de ces vérifications sur place :
 - M. AH, directeur de l'établissement Y ;
 - Mme AK, référente Conseil juridique RH au sein de la direction régionale F PROPRETÉ ;
 - M. J, chef de chantier sur le site de Gare Z ;
 - M. AE, chef d'équipe sur le site de Gare Z au moment des faits ;
 - M. AF, chef d'équipe sur le site de Gare Z.
25. Par courrier du 6 juin 2014, le Défenseur des droits a sollicité des pièces complémentaires qui lui ont été communiquées par la société, le 10 juillet 2014.
26. Afin d'éclairer le contexte des réclamations et compléter l'instruction menée par ses services, le Défenseur des droits a également sollicité l'expertise de Mme AM, Docteure Ès Sciences Sociales spécialisée dans les domaines de justice sociale, de divisions du travail, d'intersectionnalité des rapports sociaux et des métiers du nettoyage³. Le 16 septembre 2014, cette dernière a remis au Défenseur des droits sa note d'expertise sur le dossier.
27. Au vu des éléments ainsi recueillis dans le cadre de son enquête, le Défenseur des droits a adressé, le 16 février 2015, une note récapitulative à la société Y, à laquelle cette dernière a répondu le 20 mars 2015.

III. CADRE ET ANALYSE JURIDIQUES :

28. Au titre de la compétence du Défenseur des droits en matière de lutte contre les discriminations définie par l'article 4 3° de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011, il convient d'analyser, dans un premier temps, les faits de harcèlement sexuel dénoncés par les réclamants au sein de la société de nettoyage Y (A) puis, dans un second temps, les mesures de rétorsion qu'ils auraient subies suite à la dénonciation de ces faits (B).

A. Sur les faits de harcèlement sexuel :

29. Il ressort d'une enquête sur le harcèlement sexuel au travail, réalisée par l'IFOP en janvier 2014⁴ pour le compte du Défenseur des droits, que 20% des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle

³ Auteure de la thèse « *Nettoyeuse. Comment tenir le coup dans un sale boulot* », Zurich : Editions Seismo, 2011

⁴ Enquête sur le harcèlement sexuel au travail – mars 2014 – échantillon de 1.005 personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus et d'un sur-échantillon de 306 femmes actives âgées de 18 à 64 ans.

et 20% des français déclarent également connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail.

30. Les gestes et propos à connotation sexuelle sans le consentement de la personne, l'environnement de travail tolérant des blagues à caractère sexuel et le chantage sexuel sont, avec l'envoi de messages à caractère pornographique, les manifestations les plus rapportées. Les auteurs les plus identifiés sont les collègues de travail, puis l'employeur ou le supérieur hiérarchique.
31. L'enquête révèle que les femmes doivent dans ces situations le plus souvent compter sur elles-mêmes et n'osent pas parler des agissements subis. Ainsi, seuls trois cas sur dix sont rapportés à la direction ou à l'employeur, près de 30% des victimes n'en parlent à personne et 5% seulement des cas sont portés devant la justice.
32. Au vu de ces chiffres démontrant l'importance du phénomène, il convient de rappeler la protection des victimes contre les agissements de harcèlement sexuel reconnue tant par le droit communautaire que le droit interne.

1. Le droit applicable en matière de harcèlement sexuel :

□ Le harcèlement sexuel constitue une discrimination :

33. En droit communautaire, la Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes précise dans son considérant 6 : « *Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et constituent une discrimination fondée sur le sexe aux fins de la présente directive. Ces formes de discrimination se manifestent non seulement sur le lieu de travail, mais également à l'occasion de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle. Il convient donc que ces formes de discrimination soient interdites et fassent l'objet de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives* ».
34. Elle définit, en son article 2, le harcèlement sexuel comme: « *La situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».
35. La directive propose ainsi une acception large de la notion d'agissement, puisqu'elle englobe le comportement verbal et ne fait pas référence à la recherche d'une faveur sexuelle.
36. En droit interne, en premier lieu, s'agissant du principe général de non-discrimination, les dispositions de l'article L.1132-1 du Code du travail prévoient qu' « *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er 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 (...)* ».
37. L'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 dispose que constitue une discrimination : « *Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter*

atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

38. Le harcèlement sexuel est ainsi considéré comme une forme de discrimination pour laquelle le Défenseur des droits est compétent en vertu de l'article 4 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011.
39. Un arrêt récent⁵ a d'ailleurs considéré qu'« *Une cour d'appel ne saurait débouter une salariée de sa demande de dommages et intérêts pour discrimination alors qu'il résultait de ses constatations d'une part, que l'intéressée avait été victime de quolibets, de moqueries douteuses, d'insultes dont une à caractère sexuel et de jets de divers détritiques, éléments ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la salariée laissant supposer l'existence d'une discrimination et, d'autre part, que l'employeur n'établissait pas que ces agissements n'étaient pas constitutifs d'une telle discrimination* ».

□ La définition du harcèlement sexuel :

40. En second lieu, s'agissant de la protection particulière contre le harcèlement sexuel, la définition du harcèlement sexuel et les sanctions qui y sont attachées ont été entièrement revues par la loi n°2012-954 du 6 août 2012 précisée par une circulaire du ministère de la justice du 7 août 2012.
41. La loi du 6 août 2012 a modifié la définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code de procédure pénale et le code du travail ainsi que dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
42. Le législateur appréhende de manière identique le harcèlement sexuel dans le code pénal et dans le code du travail et en donne une double définition.
43. Ainsi, les dispositions du nouvel article L.1153-1 du code du travail définit le harcèlement sexuel comme « *des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité (au salarié) en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (...) ou comme une forme de pression grave, même non répété, exercé dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle* ».
44. Le harcèlement sexuel est désormais appréhendé de manière beaucoup plus large puisqu'il ne se définit plus uniquement par l'objectif poursuivi par son auteur - obtenir des faveurs sexuelles - mais par les conséquences du comportement sur la victime. Ces comportement ou agissements doivent ainsi soit porter atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère humiliant ou dégradant, soit créer à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante.
45. Il en sera ainsi des propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes, tels que les paroles ou écrits répétés. Il en est également ainsi d'agissements ne portant pas en eux-mêmes atteinte à la dignité mais ayant pour conséquence de rendre insupportables les conditions de travail de la victime.

⁵ Cass. soc. 20 mai 2015 n° 14-13.357 (n° 836 F-D), R. c/ Association Stade poitevin tennis club

□ Une obligation de sécurité de résultat pour l'employeur en matière de harcèlement sexuel :

46. L'employeur a également, en matière de harcèlement sexuel, comme c'est le cas pour le harcèlement moral, une obligation de sécurité de résultat.
47. En effet, les dispositions de l'article L.1153-5 du code du travail précisent que
« *l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel* ».
48. Il est ainsi de jurisprudence constante que : « *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)
49. Cette obligation de sécurité de résultat signifie que la responsabilité de l'employeur, dès lors que des faits de harcèlement sont constatés, est automatique.
50. Il convient également de rappeler que la société, employeur des réclamants, est responsable des agissements de ses préposés comme l'indique la Cour de cassation, dans un arrêt de la chambre sociale du 10 mai 2001 : « *l'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent de fait ou de droit une autorité sur les salariés* ».
51. Le code du travail prévoit également depuis la loi n°2012-954 du 16 août 2012, en son article 1153-6, que « *tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire* ».

2. Les agissements de harcèlement sexuel au sein de la société de nettoyage Y :

52. S'agissant des faits de harcèlement sexuel, il ressort des éléments de l'enquête – procès verbaux de l'enquête interne et pénale, auditions du Défenseur des droits - que Mmes X, Y, A et B indiquent toutes avoir été victimes ou témoins d'agissements à caractère sexuel de la part de M. AE.
53. Ces agissements se traduisent par des gestes déplacés - baisers forcés dans le cou, mains sur les fesses, imitation de rapports sexuels - photographies à caractère pornographique et propos obscènes de la part de M. AE⁶. Ce dernier est décrit comme particulièrement vulgaire et grivois à l'égard des femmes⁷.
54. A titre d'exemple, Mme A précise avoir été témoin d'une scène au cours de laquelle M. AE se serait enfermé dans la salle des contremaîtres avec Mme B. Elle indique : « *J'ai entendu que cette dernière essayait de sortir. J'ai voulu entrer mais la porte était fermée à clé. J'ai compris que Mme B était collée contre la porte comme si elle se bagarrait avec*

⁶ PV enquête interne 15.11.2012

⁷ PV d'audition Madame A du Défenseur des droits – juin 2013 : « (...) *il s'adresse aux femmes en disant « j'ai un gros sexe ». Il imite un rapport sexuel avec ses mains, il crache dans ses mains et y met son doigt ou celui d'une collègue (...) il sort les préservatifs et il glisse dans les mains de ses collègues. (...) il dit des gros mots, il dit aux femmes « t'as des grosses fesses » ».*

quelqu'un. J'ai frappé la main à plat sur la porte et j'ai dit en arabe à M. AE d'ouvrir la porte en lui disant qu'elle était comme sa sœur. (...) Le bureau de chef de chantier étant à côté, il est venu demander à M. AE d'ouvrir la porte. (...) J'ai entendu que la serrure s'ouvrait. Mme B était toute rouge, les cheveux défaits et elle a dit en marocain « il rigole ». Mais moi je vois qu'elle tremble, qu'elle a les lèvres bleues comme une personne choquée. M. AE est sorti l'air normal en rigolant. M. AB lui a juste dit « arrête AE » et M. AB est retourné à son bureau. »

55. Mme B confirme le déroulé de cette scène dans le cadre de son audition devant le Défenseur des droits.
56. Par ailleurs, Mmes X, A et Y indiquent également avoir été témoin d'attitudes obscènes de M. AF à l'égard de certaines de leurs collègues féminines à Gare Z, notamment envers les femmes d'Afrique noire.
57. Mme A déclare ainsi avoir été témoin d'une scène au cours de laquelle M. AF aurait baissé son pantalon et montré son sexe dans le réfectoire de la Gare Z en présence de plusieurs salariés.
58. Par ailleurs d'autres salariés de la société Y, en dehors des réclamants, indiquent avoir été témoins ou victimes de faits similaires de la part de M. AE.
59. C'est le cas de Mme BZ, ancien agent d'entretien au sein de la société Y de 2007 à 2013, qui atteste, le 15 novembre 2013, en ces termes : « *j'ai été harcelée sexuellement par un chef d'équipe, M. AE. Il m'a pressé le sein pendant que je travaillais. En public, il me disait, tu as 15 minutes, tu peux me sucer* ».
60. M. U précise quant à lui : « *J'ai plusieurs fois vu M. AE toucher les fesses de X ainsi que cracher dans sa main. Un samedi en mars 2012, il a touché les fesses de X lorsque celle-ci nettoyait les toilettes des trains FEU. Ce jour-là, je lui ai dit que ces manières étaient inappropriées* ».
61. De plus, sur l'ensemble des agissements dénoncés, le rapport de la cellule psychologique, mise en place par la société suite à la dénonciation des faits, établi par Mme V - psychologue extérieure à l'entreprise - conclut à la concordance des témoignages des victimes présumées. Ce rapport indique : « *Les entretiens font apparaître une grande cohérence et concordance dans les propos des salariées qui estiment être victimes de harcèlement sexuel. En effet, elles relatent des faits identiques et décrivent avec exactement les mêmes termes que ceux qui figurent dans le courrier de l'AVFT du 20 décembre 2012, ou encore dans le courrier du délégué syndical adressé en date du 10 décembre 2012 au directeur d'agence* ».
62. Enfin, l'inspecteur du travail a, par deux fois, en février 2013 et juillet 2013, rappelé à la société ses obligations en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés, sur le fondement des dispositions de l'article L.4121-1 du code du travail.
63. Il ressort donc de l'ensemble des éléments de l'enquête diligentée par le Défenseur des droits une présomption d'existence de faits de harcèlement sexuel au sein de la société Y.
64. Dans sa réponse au Défenseur des droits du 20 mars 2015, la société Y indique qu'il appartient aux réclamantes de démontrer que les faits dont elles se plaignent sont établis.

65. Or, les dispositions de l'article L.1154-1 du code du travail précisent que : « *lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L.1152-1 et L.1153-1 à L.1153-4, (...) le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement* ».
66. S'il appartient au salarié victime d'apporter des éléments de nature à établir des faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement, l'article L.1154-1 du code du travail ne saurait cependant inverser la charge de la preuve.
67. Ce n'est pas au salarié de prouver les faits allégués mais d'établir la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement. Il appartient ensuite au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement⁸.
68. Il a ainsi été jugé que sont, à ce titre, suffisants des échanges de courriers avec l'employeur et des certificats médicaux⁹.
69. En effet, conformément aux dispositions des articles L. 1134-1 et L. 1154-1 du code du travail, il n'appartient pas au demandeur à l'instance de faire la preuve de ses prétentions mais d'établir un faisceau d'indices composé de faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination, d'un harcèlement sexuel. Il appartient alors à l'employeur d'apporter la preuve que les faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement sexuel et que sa décision est fondée sur des éléments étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, à tout harcèlement sexuel.
70. En l'espèce, les attestations des réclamants et des témoins, les conclusions de la cellule psychologique, les constatations de l'inspection du travail et les procès-verbaux d'auditions menées par les services du Défenseur des droits constituent autant d'éléments de faits laissant supposer l'existence de harcèlement sexuel.
71. Il appartient donc à la société Y de démontrer que les faits décrits ci-dessus sont étrangers à tout harcèlement sexuel.
72. C'est ainsi que dans le cadre de l'enquête contradictoire menée par le Défenseur des droits, les deux principaux mis en cause, Messieurs AE et AF ont été entendus, ainsi que les membres de la direction.
73. M. AE indique n'avoir jamais eu de problèmes avec ses collègues féminines, qu'il « dit bonjour aux femmes en leur serrant la main ou en leur faisant la bise »¹⁰. Il conteste avoir enfermé dans une pièce Mme B. Plus généralement, il conteste l'ensemble des faits qui lui sont reprochés et nie tout contact physique avec les réclamantes. Il estime être la victime d'une « cabale » organisée contre lui par M. C, qui serait à l'origine de toute l'affaire, sur fond de rivalité syndicale.

⁸ Cass. Soc., 16 mai 2012, n°10-15238

⁹ Cass. Soc., 24 septembre 2008, n°06-45747

¹⁰ PV audition enquête interne 30.11.2012

74. Par ailleurs, il indique avoir travaillé avec Mmes X et Y mais précise qu'il n'avait pas les mêmes horaires que Mmes B et A.
75. Cependant, il ressort des éléments du dossier, notamment des plannings des salariés et de la configuration des locaux visités lors de la vérification sur place par des agents du Défenseur des droits à Gare Z, qu'ils auraient pu se croiser dans le réfectoire ou les locaux communs mis à disposition, pendant les temps de pause.
76. M. AF, quant à lui, précise également n'avoir jamais rencontré de problème avec son équipe et conteste le harcèlement sexuel à l'encontre des femmes d'Afrique noire.
77. Dans le cadre de son audition par le Défenseur des droits, il indique ne connaître que Mmes X et Y, qu'il rencontre le samedi matin. Quant à Mmes A et B, il affirme ne les avoir vues que deux fois.
78. M. AB, chef d'équipe à Gare Z, indique avoir été informé des agissements de harcèlement sexuel au mois de novembre 2012, à son retour de congé. Il aurait alors « *essayé de faire une petite enquête* » mais n'aurait pas réussi à recueillir suffisamment d'éléments.
79. Il précise ne pas se souvenir de l'incident durant lequel M. AE aurait enfermé Mme B dans le vestiaire des contremaîtres¹¹.
80. Selon lui, « *Les faits dénoncés par Mme X de harcèlement sexuel seraient utilisés comme un « outil de vengeance » de la part de M. C contre M. S qui ne pouvant atteindre directement M. S cherche à nuire à sa structure et notamment à M. AE* ».
81. Il explique qu'il existe un fort communautarisme opposant notamment les salariés d'origine algérienne et marocaine au sein de la société et un conflit syndical important entre Messieurs C et S qui auraient conduit, selon lui, les réclamantes à dénoncer de tels faits. Il indique n'avoir jamais été témoin d'agissements ou propos déplacés de la part de M. AE ou M. AF.
82. Les services du Défenseur des droits ont également souhaité entendre M. AH, directeur d'agence et Mme AK, juriste RH du groupe F.
83. Ils indiquent tous deux avoir immédiatement mis en place un ensemble de mesures lorsqu'ils ont eu connaissance des faits - enquête interne, contact avec l'inspection du travail, mise en place d'une cellule psychologique et d'un numéro vert. Ils précisent également avoir muté rapidement le principal mis en cause, M. AE, par mesure de protection.
84. Il ressort en effet des éléments du dossier et notamment du courrier de réponse de la société Y du 20 mars 2015 que cette dernière a recherché une solution en prenant contact fréquemment avec l'inspection du travail pour la tenir informée de l'évolution de la situation et en sollicitant auprès d'elle des conseils sur ses moyens d'action.

¹¹ « *Concernant les faits d'enfermement d'une salariée par M. AE, je ne me souviens pas de cette affaire. A aucun moment je ne suis intervenu dans une affaire de ce type, si tel avait été le cas, je l'aurais remonté à ma hiérarchie en faisant un rapport.* »

85. Les pièces du dossier démontrent une volonté sincère de la direction de la société Y de mettre en place des mesures afin de remédier au climat particulièrement dégradé et à une situation de blocage.
86. S'agissant des faits de harcèlement sexuel relatés par les réclamants, la société Y communique un certain nombre d'éléments et notamment des attestations de collègues féminines de M. AE indiquant n'avoir jamais été témoins ou victimes d'agissements de harcèlement sexuel de sa part¹² et dénonçant à nouveau la guerre syndicale au sein du site de la Gare Z.
87. M. AH a également indiqué ne pas avoir été informé du fait que M. AB aurait eu connaissance des faits de harcèlement sexuel et n'aurait pas agi en conséquence.
88. Mme AK souligne que lors de ces auditions, Mme YT aurait démenti avoir été victime des agissements dénoncés à l'encontre de Messieurs AE et AF. Elle indique également avoir constaté une divergence dans les déclarations des réclamantes passant de faits de harcèlement sexuel à la dénonciation d'agressions sexuelles.
89. La société Y communique également plusieurs pétitions de salariés venant au soutien de M. AE et dénonçant le comportement de M. C décrit comme « *un élément perturbateur* », montant les salariés les uns contre les autres.
90. La société Y, dans sa réponse du 20 mars 2015, mentionne également les déclarations de deux salariées, Mmes MM et GG, entendues dans le cadre de l'enquête interne, qui précisent n'avoir jamais eu de problèmes avec M. AE et n'avoir jamais constaté de gestes déplacés de sa part, ni d'autres ouvriers.
91. Elles auraient cependant été témoins d'actes d'exhibitionnisme de M. C qui aurait baissé son pantalon devant elles.
92. Ces témoignages de salariées toujours en poste et ouvertement en conflit avec M. C sont à relativiser dans leur objectivité puisqu'il existe entre elles et la société un lien de subordination hiérarchique et de dépendance économique.
93. La société Y évoque d'ailleurs sa difficulté à se faire une opinion sur la réalité des allégations des uns et des autres dans ce dossier, souvent contradictoires et intervenant dans un climat conflictuel.
94. Il ressort ainsi des éléments de l'enquête diligentée par le Défenseur des droits, un constat de conflit syndical prégnant au sein de la société Y. Toutefois, le fait que les différents salariés en cause semblent appartenir à des « clans » différents et opposés syndicalement ne saurait suffire ni à démontrer l'absence d'agissements de harcèlement sexuel, ni à constituer un élément objectif prouvant que de tels agissements sont étrangers à tout harcèlement sexuel.
95. En effet, plusieurs attestations concordantes, des réclamants et d'autres salariés de la société, semblent montrer qu'au-delà d'agissements d'un ou deux individus, il existe un environnement de travail dégradé entre les hommes et les femmes au sein de la société Y.

¹² Lors des auditions, Madame XX, employée à la Gare Z, avait indiqué n'avoir jamais été témoin de geste déplacé de la part de Monsieur B

96. Les faits dénoncés par les réclamants doivent être analysés plus globalement dans la compréhension d'un environnement de travail propice à leur survenance.
97. Mme AM, experte en sciences sociales, dans ses travaux, précise ainsi que le métier du nettoyage et de l'entretien est littéralement et symboliquement sale : littéralement, parce qu'il touche au monde matériel des choses et à la saleté, qu'il est physiquement repoussant ; symboliquement, parce qu'il est proche du travail domestique, socialement dévalorisé car considéré comme non-productif et traité par conséquent comme secondaire, par rapport aux activités principales d'une organisation.
98. Ces tâches jugées dévalorisantes sont ainsi assignées en majorité à celles et à ceux qu'on place en situation inférieure, notamment les femmes et les immigrés peu ou pas qualifiés ou dont les qualifications ne sont pas reconnues sur le marché du travail. Ainsi, les métiers du nettoyage représentent souvent pour les femmes d'origine étrangère non qualifiées une des seules possibilités d'insertion sur le marché du travail.
99. De plus, les tâches les plus ingrates du nettoyage seront souvent réservées aux femmes alors que les postes d'encadrement seront davantage occupés par des hommes.
100. Ainsi, le cumul de rapports de domination entre les femmes et les hommes dans ce type de métier, de par une certaine hiérarchisation des fonctions et une situation professionnelle marquée par la précarité économique des salariés, crée un contexte propice aux agissements de harcèlement sexuel.
101. M. AH et Mme CX, responsable RH, ne semblent d'ailleurs pas contester cet environnement de travail « sexiste » au sein de la société, ni le comportement déplacé de M. AE. Ils ne comprennent cependant pas pourquoi ce comportement qui paraissait acceptable par les réclamantes auparavant, ne l'est plus à un moment déterminé.
102. Il ressort ainsi des déclarations de M. AH que *« M. AE était quelqu'un de jovial (...) Il pouvait faire des blagues un peu salaces. Aujourd'hui, je n'ai aucun moyen de savoir ce qui s'est passé exactement. Apparemment, son attitude était auparavant acceptée par ces salariées et du jour au lendemain, elles s'en sont plaintes. Je ne dis pas que ce qu'elles disent est faux mais c'est difficile car tendancieux »*.
103. Mme CX décrit cette ambiance de travail entre les hommes et les femmes sur le site de Gare Z : *« J'ai pu constater des plaisanteries entre hommes et femmes. Par exemple, les hommes leur disent : « tu vas être ma femme, tu es belle... ». C'est quelque chose de courant dans le métier, dans le domaine du nettoyage, certains hommes ont déjà plusieurs femmes »*.
104. Il ressort également de plusieurs déclarations à la fois une hiérarchisation des fonctions et une sexualisation des tâches au sein de la société Y. Ainsi, le nettoyage des toilettes est réservé aux femmes alors que les hommes sont chargés de manier l'aspirateur.
105. Dans sa note d'expertise, Mme AM explique ce phénomène : *« dans ce chantier de gare Z, la majorité des agents d'entretien, situés au plus bas de la hiérarchie professionnelle, sont des femmes, alors que dans les postes d'ouvrier d'encadrement, les femmes (à l'exception de deux) ont progressivement été remplacées par des hommes. Dans la plupart des équipes, ce sont donc des hommes qui donnent des directives aux nettoyeuses en ce qui concerne les interventions dans les trains »*.

106. Elle complète par le fait qu'il existe une division sexuée du travail sur le chantier de gare Z, les tâches les plus sales et pénibles - dont le nettoyage des toilettes - étant réservées aux femmes. Outre le fait que cette tâche peut s'avérer particulièrement ingrate, elle impose aux travailleuses des postures très difficiles due à la disposition des cuvettes et à la contrainte spatiale à l'intérieur des trains.
107. Mme AM précise alors : « *Ces postures sont à la fois pénibles et humiliantes puisque les nettoyeuses doivent se pencher pour nettoyer les toilettes. Cumulées avec l'étroitesse des espaces, elles exposent les nettoyeuses à des actes de harcèlement sexuel de la part des chefs d'équipe qui travaillent avec elles* ».
108. Plusieurs témoignages font en effet état d'attouchements ou de frottements des chefs d'équipe mis en cause pendant qu'elles nettoyaient les toilettes, profitant alors de l'étroitesse du lieu.
109. Ce contexte de travail dévalorisant et humiliant pour ces femmes, qui souvent ont peur des mesures de rétorsion et donc peur de la dénonciation, peut porter atteinte à la fois à leur état de santé et à leur dignité.
110. Le dossier médical de chacune des réclamantes démontre d'ailleurs que cet environnement de travail a conduit à de nombreux arrêts maladie ainsi qu'à une souffrance au travail importante.
111. La société, dans son courrier du 20 mars 2015, mentionne la note de Mme AM en précisant que ces marchés de nettoyage repris par des entreprises successives (...) ne créent pas forcément, ni systématiquement un terreau propice à des agissements humiliants et dégradants.
112. La note de Mme AM n'a pas pour objet de dresser un constat négatif et généralisé des rapports dans le secteur des sociétés de nettoyage mais s'efforce de comprendre comment parfois des rapports de domination et de harcèlement peuvent émerger, sans en conclure à une systématisation de ce type de contexte dégradé.
113. Au vu de ce qui précède, il semble exister un climat de travail dégradé, au sein de la société Y, constitué à la fois par des propos à connotation sexuelle, des gestes déplacés dans un contexte de hiérarchisation des fonctions, de division sexuée du travail, au profit des hommes, sur fond de précarité et de dépendance économique qui pourraient être constitutifs de faits de harcèlement sexuel au sens de l'article L.1153-1 du code du travail.
114. Il ressort également de l'enquête que si la société Y a été réactive dans les mesures mises en place, une fois alertée des agissements de harcèlement sexuel, elle n'a cependant pas pris suffisamment de mesures préventives pour éviter la survenance de tels faits, en contradiction avec son obligation de sécurité de résultat issue de l'article L.1153-5 du même code.

B. Sur les mesures de rétorsion subies par M. C et par Mmes X, Y, A et B :

115. L'article L.1132-3 du code du travail dispose : « *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* ».

116. L'article L.1153-2 dudit code tel qu'issu de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 prévoit, quant à lui, qu' « *Aucun salarié (...) ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L.1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés* ».
117. De même, l'article L.1153-3 dispose : « *Aucun salarié (...) ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés* ».
118. Le principe de l'aménagement de la charge de la preuve s'applique en ces matières, conformément aux articles L.1134-1 et L.1154-1 du code du travail.

1. Sur les mesures de rétorsion à l'encontre de Mmes X, Y, A et B :

119. Des éléments recueillis par le Défenseur des droits, il ressort que Mmes X, Y, A et B, alors qu'elles n'avaient quasiment jamais été sanctionnées, ont fait l'objet de plusieurs mesures disciplinaires à compter de leur dénonciation des faits de harcèlement sexuel au sein de l'entreprise.
120. En effet, Mmes X, Y et A dénoncent les faits en octobre 2012, dans le cadre d'une réunion informelle avec M. T puis, en novembre 2012, dans le cadre d'auditions internes organisées par la société.
121. Mme X alerte de nouveau son employeur par courrier du 19 novembre 2012. Suite à ce courrier, l'employeur lui indique qu'une enquête interne est en cours et lui propose, dans l'attente, une affectation temporaire sur le site L SUD qu'elle refuse en indiquant que M. AE n'étant plus présent le samedi matin, « *il y a donc moins lieu que je sois déplacée sur un chantier sur lequel je travaille depuis plus de dix ans, d'autant que cette nouvelle affectation aurait pour effet de doubler voire tripler mon temps de trajet domicile-travail* ». Lors de son audition devant les services du Défenseur des droits, elle indique : « *j'ai compris que c'était une sanction parce que j'avais parlé* ».
122. Par courrier du 11 décembre 2012, soit moins de deux mois après la dénonciation des faits, elle est convoquée à un entretien préalable fixé au 20 décembre 2012. Aucune sanction n'est finalement prise à son encontre. Lors de son audition par les services du Défenseur des droits, elle explique que son témoignage concernant le comportement de M. AF à l'encontre de Mme YT lui a été reproché.
123. Mmes X, Y et A déposent ensuite plainte, le 12 décembre 2012, pour harcèlement et agression sexuelle à l'encontre de M. AE.
124. Mme Y explique que, dès le lendemain de son audition par la société, M. AB aurait modifié ses horaires de travail du dimanche sur lesquels ils s'étaient pourtant accordés.
125. En janvier 2013, elle se voit ensuite notifier un rappel des horaires de travail qu'elle conteste en soulignant que son changement d'horaire l'expose à travailler davantage avec M. AE.

126. Concernant Mme A, moins d'un mois après son dépôt de plainte, soit le 3 janvier 2013, elle se voit notifier un rappel à l'ordre pour avoir oublié son badge FEU sur son lieu de travail les 14 et 19 décembre 2012.
127. Le 17 janvier 2013, à l'instar de M. C, elle fait l'objet d'un second rappel à l'ordre pour ne pas avoir déféré à sa convocation à audition le 15 janvier 2013 dans le cadre de l'enquête interne menée sur les faits de harcèlement sexuel dénoncés, alors qu'elle avait sollicité le report de cette audition.
128. Le 27 mars 2013, les quatre réclamantes alertent l'employeur sur les mesures de rétorsion dont elles feraient l'objet de la part de M. AC, contremaître, suite à leur dénonciation des faits de harcèlement sexuel.
129. Le 2 avril 2013, Mmes A et B se voient notifier leur mutation à la prestation du NEC (Nettoyage En Circulation) sur les TGV Z, à compter du 15 avril 2013, soit 2 semaines plus tard.
130. Elles contestent cette décision que la société justifie, dans son courrier du 20 mars 2015, par un accroissement d'activité et par le fait qu'elles avaient toutes deux le moins d'ancienneté sur le chantier. Toutefois, aucun élément communiqué par la société ne permet d'établir ces allégations. De même, la société indique que Mme A avait déjà travaillé sur cette prestation en 2011 mais ne fournit aucun élément en ce sens.
131. Suite à la dégradation de leur état de santé, le médecin du travail préconise que Mmes A et B soient affectées à un autre poste.
132. Suite aux avis du médecin du travail, la société notifie la mutation de Mme A sur le site de P et celle de Mme B sur le site de L SUD. Elles s'y opposent, la première soulignant que cette affectation la confronte à des personnes qui soutiennent ceux qui l'ont harcelée, visant indirectement M. S affecté à P, la seconde invoquant que M. AE est affecté à L SUD.
133. Le 18 avril 2013, Mme B se voit notifier une mise à pied disciplinaire de 3 jours pour avoir, le 27 mars 2013, date de son courrier à l'employeur dénonçant le comportement de M. AC, manqué de respect à ce dernier.
134. Le 10 octobre 2013, elle fait l'objet d'une mise en demeure pour une absence injustifiée pour laquelle elle fournit un justificatif et explique qu'elle avait obtenu l'autorisation de son contremaître, Mme FG.
135. Le 29 janvier 2014, Mme Y se voit notifier un avertissement pour ne pas s'être conformée aux directives de sa hiérarchie et plus particulièrement de Messieurs AC et AB.
136. Le Défenseur des droits souligne que les mutations de Mmes A et B sur la prestation NEC puis sur les sites de P et L SUD n'ont pas été présentées aux salariées comme des mesures visant à les protéger et que la mutation de Mme B sur le site de L SUD aurait même conduit cette dernière à travailler sur le même site que M. AE qu'elle mettait directement en cause.
137. Lors de son audition par les services du Défenseur des droits, M. AH a précisé que les deux salariés n'auraient pas été amenés à se croiser puisqu'ils n'auraient pas eu les mêmes horaires. Toutefois, le Défenseur des droits souligne qu'une telle mutation

présentait un risque pour la santé et la sécurité de Mme B qui aurait pu croiser M. AE pendant ses temps de pause dans les locaux communs mis à disposition des salariés.

138. Les différentes propositions de mutation faites par l'employeur aux réclamantes laissent présumer qu'il a souhaité les éloigner de leur lieu de travail suite à leur dénonciation des faits de harcèlement sexuel, alors même que le principal mis en cause, M. AE n'est déplacé qu'à compter du 3 avril 2013 et de manière temporaire.
139. Le Défenseur des droits constate également que Mme Y est restée en contact avec M. AE en travaillant les dimanches après-midi en dépit de son courrier du 22 janvier 2013 adressé à l'employeur qui soulignait ce risque.
140. Ces éléments sont de nature à constituer des manquements de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat telle que définie par l'article L. 4121-1 du code du travail.
141. Enfin, le Défenseur des droits relève que, dans son courrier du 20 mars 2015, la société Y ne l'a pas informé du licenciement de Mme X par lettre recommandée du 2 février 2015, ni de la mise en demeure dont elle avait fait l'objet, le 9 janvier 2015, pour une absence injustifiée.
142. En conséquence, le Défenseur des droits considère que les différentes sanctions prises à l'encontre de Mmes X, Y, A et B, postérieurement à leur dénonciation des faits de harcèlement sexuel au sein de l'entreprise, sont susceptibles d'être qualifiées de mesures de rétorsion au sens des articles L.1132-3, L.1153-2 et L.1153-3 du code du travail.

2. Sur les mesures de rétorsion à l'encontre de M. C :

143. Des éléments recueillis par le Défenseur des droits, il ressort qu'à compter de sa dénonciation des faits de harcèlement sexuel, par courrier du 10 décembre 2012, M. C fait l'objet de plusieurs procédures et sanctions disciplinaires de la part de la société Y, alors qu'il n'avait jusqu'alors fait l'objet que d'une mesure disciplinaire en 2006.
144. Quatre sanctions lui sont ainsi notifiées et deux procédures de licenciement sont engagées à son encontre par la société Y, en moins de deux ans.
145. En effet, le 11 décembre 2012 – soit le lendemain de son courrier de dénonciation – une mise à pied de 5 jours lui est notifiée pour des faits remontant au 24 septembre 2012. La tardiveté de la sanction et la concomitance avec son courrier de dénonciation laissent présumer le caractère de rétorsion de la mesure. Dans son courrier du 20 mars 2015, la société indique qu'elle n'a réceptionné ledit courrier que le 17 décembre 2012 mais elle n'apporte aucun élément venant corroborer cette allégation.
146. Un rappel à l'ordre est ensuite adressé à M. C, le 17 janvier 2013, pour ne pas avoir déféré à une convocation à audition dans le cadre de l'enquête interne sur les faits de harcèlement sexuel dénoncés. Cette mesure peut apparaître disproportionnée, M. C ayant tout de même été entendu le jour de sa convocation, le 15 janvier 2013 après-midi.
147. Le 20 mars 2013, il fait l'objet d'une nouvelle mise à pied de 5 jours, suite à la dénonciation de faits d'exhibitionnisme à son encontre par Mesdames GG et MM.

148. Une certaine disproportion peut également être relevée entre les mesures prises à l'encontre de M. C, accusé d'exhibitionnisme et celles prises à l'encontre de M. AE, accusé de faits de harcèlement par plusieurs salariées.
149. En effet, Monsieur AE est convoqué à un entretien préalable, trois mois après la dénonciation de faits de harcèlement sexuel à son encontre par 5 salariés de l'entreprise, et se voit notifier une mutation conservatoire 10 mois plus tard, alors que M. C est convoqué à un entretien préalable, moins d'un mois après la dénonciation de faits d'exhibitionnisme à son encontre par 2 salariées de l'entreprise, et fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire, sanction la plus élevée avant le licenciement, dans les 2 mois.
150. Par la suite, le 18 avril 2013, la société sollicite auprès de l'inspection du travail l'autorisation de licencier M. C pour « *Insubordination, manque de respect et insultes envers son responsable hiérarchique, M. AC* », et « *Trouble causé au sein de l'entreprise dans l'exercice de sa fonction représentative de membre élu du comité d'établissement* ». Il convient de souligner que ce dernier motif est directement fondé sur l'exercice de son mandat, ce qui est prohibé par les dispositions des articles L.1132-1 et L.2141-5 du code du travail relatives au principe de non-discrimination.
151. Par décision du 18 juin 2013, l'inspection du travail refuse cette autorisation et souligne le climat particulièrement dégradé au sein de l'entreprise ainsi que la détérioration des conditions de travail du réclamant depuis sa dénonciation des faits de harcèlement sexuel : « *Considérant que le chantier est marqué par l'existence de clivages syndicaux et ethnoprofessionnels contribuant à générer une atmosphère particulièrement délétère sur le chantier. À ce sujet, il est à noter que, depuis les révélations de faits susceptibles de caractériser le délit de harcèlement sexuel à l'encontre de deux salariés de chantier, les relations entre M. C et plusieurs personnes du chantier dont M. AC se sont détériorées de manière significative (...) Considérant enfin que, par le passé, M. C n'a jamais fait l'objet de mesures disciplinaires de même nature (...)* ».
152. Suite à cette décision, M. C se voit notifier, le 10 juillet 2013, une mutation disciplinaire au sein de l'établissement Y de Q. Les deux motifs pourtant écartés par l'inspection du travail sont avancés, en méconnaissance du principe *non bis in idem*. Une manœuvre de dénonciation de faits de vol aggravé à l'encontre de Mme GG auprès de la direction centrale de la police aux frontières lui est également reprochée.
153. M. C conteste et refuse cette mutation en soulignant qu'elle aurait pour conséquence de le priver de l'exercice de son mandat. L'employeur sollicite alors une nouvelle fois l'autorisation de le licencier auprès de l'inspection du travail.
154. Par décision du 30 octobre 2013, l'inspection délivre cette autorisation mais, par décision du 12 juin 2014, le Ministre du travail annule cette décision et refuse d'autoriser le licenciement de M. C pour irrégularité de la procédure de licenciement.
155. Suite à cette décision, le réclamant sollicite sa réintégration sur le site de Gare Z. En réponse, la société lui indique que son poste n'est plus vacant et lui propose une nouvelle fois de l'affecter à l'établissement de Q.
156. La notification, peu de temps après la dénonciation des faits de harcèlement sexuel par le réclamant, de quatre sanctions qui apparaissent disproportionnées par rapport au dossier disciplinaire du réclamant, l'engagement de deux procédures de licenciement à son encontre en l'espace de quelques mois, toutes deux refusées par l'autorité

administrative, ainsi que la décision de l'affecter sur le site de Q malgré un premier refus de sa part laissent présumer la volonté de la société de lui faire quitter l'entreprise.

157. Dans son courrier du 20 mars 2015, la société Y ne communique aucun élément nouveau de nature à justifier que les différentes sanctions dont a fait l'objet M. C sont étrangères à sa dénonciation des faits de harcèlement sexuel au sein de l'entreprise et à l'exercice de son activité syndicale.
158. En conséquence, le Défenseur des droits considère que ces mesures sont susceptibles d'être qualifiées de mesures de rétorsion au sens des articles L.1132-3 et L.1153-3 du code du travail et de mesures discriminatoires fondées sur l'activité syndicale du réclamant au sens des articles L. 1132-1 et L.2141-5 du code du travail.
159. Au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que :
- Le climat de travail dégradé existant au sein de la société Y, constitué à la fois par des propos à connotation sexuelle, des gestes déplacés dans un contexte de hiérarchisation des fonctions, de division sexuée du travail, au profit des hommes, sur fond de précarité et de dépendance économique constituent des faits de harcèlement sexuel au sens de l'article L.1153-1 du code du travail ;
 - Les différentes sanctions prises à l'encontre de Mmes X, Y, A, B et Monsieur C postérieurement à leur dénonciation des faits de harcèlement sexuel au sein de l'entreprise, constituent des mesures de rétorsion au sens des articles L.1132-3, L.1153-2 et L.1153-3 du code du travail ;
 - En dépit des mesures prises suite à la dénonciation des faits (enquête interne, mise en place d'une ligne téléphonique, cellule psychologique...), la société Y n'a pas pris suffisamment de mesures préventives pour éviter la survenance de tels faits, et ce en contradiction avec son obligation de sécurité de résultat issue de l'article L.1153-5 du même code.
160. Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend porter à la connaissance du Conseil de prud'hommes de Z et souhaite soumettre à l'appréciation de la formation de jugement.

Jacques TOUBON