

Paris, le 26 juillet 2018

---

## Décision du Défenseur des droits n°2018-200

---

### **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 par Madame X qui estime avoir subi des faits de discrimination en raison de son origine de la part de la société Y.

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 14 février 2018, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Madame X relative à des difficultés rencontrées dans le cadre de son emploi qu'elle estime constitutives de discrimination en raison de son origine.

**I. FAITS ET PROCEDURE :**

2. Madame X est recrutée en qualité de gestionnaire sinistres par la société Y par contrat à durée déterminée de neuf mois sur la période du 30 janvier 2017 au 31 octobre 2017, afin de remplacer une salariée en congé maternité.
3. Ce contrat est renouvelé pour « surcroît d'activité » jusqu'au 28 février 2018.
4. Madame X dénonce aux services du Défenseur des droits le fait que dès sa prise de fonction, elle aurait été mise à l'écart et dénigrée par Madame Z, juriste référente, qui critiquerait son travail devant ses collègues et insinuerait que son parcours professionnel n'est pas celui destiné à une femme noire.
5. Elle dénonce en particulier des propos racistes qu'aurait tenus Madame Z en présence de plusieurs salariés et du directeur des ressources humaines, Monsieur B, lors du repas de Noël du 5 décembre 2017.
6. La réclamante dénonce également un traitement défavorable qui se serait traduit notamment par l'absence de double écran d'ordinateur et de ligne téléphonique dédiée, l'absence de la mention « cadre » sur ses bulletins de salaire ainsi que par l'absence de proposition de contrat à durée indéterminée, malgré une ouverture de poste dans son service.
7. Le 7 décembre 2017, Madame X adresse un courriel à Madame C, déléguée du personnel afin de dénoncer les propos tenus par Madame Z lors du repas de Noël. Aucune suite ne semble avoir été donnée à cette dénonciation.
8. Par courrier du 19 décembre 2017, l'avocate de la réclamante écrit à l'employeur pour lui demander quelles mesures il entend prendre pour mettre fin aux agissements dont sa cliente s'estime victime.
9. Par courriel du 20 décembre 2017, Madame X écrit à Madame D, sa supérieure hiérarchique :  
*« Ce mail pour vous informer que mon état psychique et moral s'est dégradé ces derniers mois du fait des paroles et propos tenus à mon égard par Madame Z (notamment le 5 décembre 2017, en présence de Monsieur B). Un courrier d'avocat à l'attention de la direction en expliquant les faits est parti ce jour ».*
10. Le 21 décembre 2017, Madame X est placée en arrêt maladie par son médecin traitant pour « état dépressif lié aux conditions de travail » jusqu'au terme de son contrat.
11. Une enquête interne s'est déroulée du 8 au 15 janvier 2018. Elle conclut à l'absence de harcèlement moral malgré la confirmation de propos déplacés.
12. Madame X a saisi le conseil de prud'hommes de A d'une demande de résiliation judiciaire afin d'obtenir réparation du préjudice qu'elle estime avoir subi du fait des manquements de la société.
13. Au vu des éléments communiqués par la réclamante et en vertu des articles 18 et 20 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits a adressé, par courrier du 28 mai 2018, à la société Y 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.

14. Par courrier du 27 juin 2018, cette dernière y a répondu en présentant des éléments complémentaires qui ont été examinés par le Défenseur des droits.

## **II. CADRE ET ANALYSE JURIDIQUES :**

15. En l'espèce, Madame X a saisi le conseil des prud'hommes de A d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail à durée déterminée. Il convient dès lors d'analyser si cette demande pourrait être recevable (A) et les effets qu'elle pourrait produire (B).

### **A. Sur la demande de résiliation judiciaire de Madame X**

16. Sur le fondement de l'article 1184 du code civil, la Cour de cassation reconnaît au salarié le droit de solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail lorsque l'employeur ne satisfait pas à ses obligations contractuelles. En cas de manquement suffisamment grave, le juge peut prononcer la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur.

17. La Cour de cassation considère que des faits de discrimination constituent un manquement grave de l'employeur justifiant la résiliation judiciaire.<sup>1</sup>

18. En l'espèce, il convient donc de déterminer si Madame X a été victime d'une discrimination prohibée par la loi, justifiant la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

#### **1) Sur l'existence d'une discrimination en raison de son origine :**

19. Selon le principe général de non-discrimination posé à l'article L. 1132-1 du code du travail « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, 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, [...]* en raison de son origine [...] ».

20. L'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 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* ».

21. Par ailleurs, cette loi transpose en droit interne un certain nombre de directives communautaires relatives à la non-discrimination, et notamment 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.

22. Cette loi transpose notamment en droit interne l'article 2§3 de 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 qui dispose : « *Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er 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* ».

---

<sup>1</sup> Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-12.995

23. Le Défenseur des droits rappelle en ce sens régulièrement qu'un harcèlement peut être constitutif d'une discrimination et plusieurs cours d'appel ont retenu cette analyse au visa de la loi du 27 mai 2008<sup>2</sup>.
24. Enfin, s'agissant de la preuve de la discrimination, l'article L.1134-1 du code du travail définit le principe de l'aménagement de la charge de la preuve : « *Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination 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. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles* ».
25. Il est constant que pour « *laisser supposer l'existence d'une discrimination* », les « *éléments de faits* » devant être présentés par le salarié doivent être précis et concordants<sup>3</sup>.
26. La Cour de cassation est en outre venue préciser que les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination doivent être appréciés de manière globale<sup>4</sup> et que peut notamment être prise en compte la chronologie des faits<sup>5</sup>.
27. Lorsque ces éléments de faits, qui doivent être appréciés dans leur globalité, constituent un faisceau d'indices laissant supposer l'existence d'une discrimination, l'employeur doit renverser cette présomption en démontrant que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à la discrimination alléguée<sup>6</sup>.
- **S'agissant des propos racistes dénoncés par la réclamante :**
28. Madame X dénonce avoir fait l'objet de remarques et propos désobligeants en lien avec son origine de la part de Madame Z, sa référente, lors d'un déjeuner de Noël organisé par le comité d'entreprise le 5 décembre 2017.
29. Plusieurs salariés sont présents à sa table ce jour-là, Madame E, Madame F, Madame G, Madame G et Monsieur B, directeur des ressources humaines, lorsque Madame Z aurait dit à son propos : « *Tout ce qu'elle a obtenu dans sa vie en termes d'emploi, de diplômes ou de logement est lié au fait qu'elle est noire* ».
30. La réclamante dénonce ces propos dans différents courriels adressés à ses collègues.
31. Ainsi, dans un courriel du 7 décembre 2017, elle informe Madame C, déléguée du personnel, que : « *Tu sais pendant le repas de Noël : Madame Z ne s'est pas bien comportée avec moi... alors que Messieurs C et J étaient présents. C'était du style : « parce que tu es noire...bla bla bla... » et ce n'est pas la première fois... Puis-je exiger un rappel à l'ordre, du service RH, par écrit, que je pourrais signer ? [...]* ».
32. Madame C lui aurait répondu oralement qu'elle ne pouvait pas l'aider.

---

<sup>2</sup> Voir Décision du Défenseur des droits n° MLD-2014-105 du 31 juillet 2014 et Arrêt de la Cour d'appel de RENNES, 10 décembre 2014, 14/00134; Décision du Défenseur des droits n°MLD-2015-64 du 23 mars 2015 et Arrêt de la Cour d'appel de TOULOUSE, 29 janvier 2016, 14/00360 ; Décision du Défenseur des droits n°MLD-2015-44 du 26 mars 2015 et Arrêt de la Cour d'appel de DOUAI, 29 janvier 2016, n°15/00506.

<sup>3</sup> Cass. soc., 3 avr. 2002, n° 00-42.583 ; Cass. soc., 20 mai 2008, n° 06-45.556

<sup>4</sup> Cass. soc., 4 mars 2015, n°13-23447 ; Cass. soc., 29 juin 2011, n°10-15792)

<sup>5</sup> Cass. soc., 6 nov. 2013, pourvoi n°12-22270

<sup>6</sup> Cass. soc., 29 juin 2011, Bull. civ. V, n° 166

33. Dans un courriel du 18 décembre adressé à sa collègue, Madame E, la réclamante dénonce : « *Madame E m'a demandé pourquoi Madame Z ne déjeunait plus avec nous, c'est une manière je pense de se faire oublier [...]* ».
34. Madame E répond à ce courriel en ces termes : « *Malheureusement tu auras toujours des personnes qui feront des remarques sur la religion, la couleur... Je crois qu'il faut vraiment se montrer au-dessus de tout ça car c'est d'une grande bassesse... [...] Pense à Barack O qui a éclaté tout le monde, non vraiment ne te laisse pas atteindre* ».
35. Par courriel du 20 décembre 2017, Madame X dénonce également ces propos à Madame D, sa supérieure hiérarchique : « *Ce mail pour vous informer que mon état psychique et moral s'est dégradé ces derniers mois du fait des paroles et propos tenus à mon égard par Madame Z (notamment le 5 décembre 2017, en présence de Monsieur B). Un courrier d'avocat à l'attention de la direction en expliquant les faits est parti ce jour* ».
36. Outre les courriels à ses collègues, Madame X dénonce le comportement raciste de Madame Z en déposant une main courante au commissariat de K, le 12 janvier 2018, dans laquelle elle précise :
- « *Pour elle [Madame Z], mon profil ne correspond pas à mon parcours supposé ou présumé. Pendant le repas de Noël, le 5 décembre 2017, avec le DAF et le secrétaire général, celle-ci a clairement dit que la discrimination envers les personnes de couleur était normale. Personne n'a réagi à ces propos. Je suis allée voir le représentant du personnel qui m'a dit qu'il ne pouvait rien faire. Devant mes collègues, elle dit que le travail est mal fait de ma part, que je ne suis pas compétente, elle a dévoilé mon salaire et a dit que je n'aurai jamais de CDI [...]* ».
37. Par ailleurs, le Défenseur des droits relève que l'existence de propos désobligeants en lien avec l'origine de la réclamante est corroborée par la synthèse de l'enquête qui a été menée par la société mise en cause à la suite de la dénonciation des faits par la réclamante et à son placement en arrêt de travail pour maladie.
38. Interrogée sur ce point, la société Y a communiqué en complément les comptes rendus d'entretiens des douze salariés interrogés.
39. Plusieurs salariés confirment de manière concordante avoir entendu lors du déjeuner du 5 décembre 2017 des propos déplacés à connotation raciste à l'encontre de la réclamante.
40. Monsieur L (responsable sinistres) affirme en effet que :
- « *[...] Les seules paroles critiquables sont celles citées durant le repas CE : il a été fait référence à sa couleur de peau et il lui a été demandé si elle a subi des discriminations du fait de sa couleur de peau. Il y a pu avoir d'autres paroles mais je suis incapable de m'en souvenir [...] Mme Z a pu insinuer que du fait de sa couleur de peau elle a pu obtenir des avantages annexes (Air France en surclassement, remboursement de prestation...) Il a en revanche été clairement fait allusion à sa couleur de peau [...]* ».
41. Madame E (gestionnaire sinistres complexes) atteste que : « *[...] Lors du repas de Noël principalement j'ai été témoin de propos qui m'ont dérangée. En tout cas qui m'ont mis mal à l'aise du fait de préjugés et clichés. [...] J'ai été témoin de propos consistant à dire que certains avantages (surclassement etc) ont été obtenus du fait de sa couleur de peau. [...]* »
42. Selon Madame F (gestionnaire sinistres) : « *[...] Il y a eu un petit incident lors du déjeuner du CE : il me semble que Madame Z ait tenu des propos sur les noirs qui seraient éboueur et Madame X a réagi en n'étant pas contente et cela a jeté un froid [...]* ».
43. En réponse, la société indique que « *c'est Madame X qui a initié cette conversation, en faisant état de son comportement provoquant pour obtenir des surclassements et autres avantages.*

*Il ressort des témoignages que c'est à cette unique occasion que Madame Z est entrée dans le jeu d'une conversation provoquante au cours de laquelle a été évoqué la couleur de peau de Madame X ».*

44. Pourtant, il ressort des témoignages que Madame X s'est contentée d'indiquer qu'il lui arrivait d'inventer des motifs d'insatisfaction pour obtenir des avantages, seule Madame Z a insinué qu'ils étaient obtenus en raison de sa couleur de peau.
45. Par ailleurs, le lendemain, Madame Z aurait regretté son comportement et cherché à s'excuser comme l'attestent trois des salariés auditionnés :
  - Monsieur M « [...] L'après-midi du 5/12, Madame Z regrettait des propos tenus notamment des blagues potaches de sa part ; pas d'allusion à des connotations racistes. [...] »
  - Monsieur L « [...] J'ai été témoin de regrets exprimés par Madame Z. [...] »
  - Madame E « [...] Oui. J'ai senti Madame Z très mal à l'aise de l'incident de la veille ; elle n'était pas fière d'elle ce jour-là. [...] »
46. Interrogée lors de l'enquête sur ces faits, Madame Z nie pourtant tout propos raciste se contentant d'affirmer « *je n'ai jamais tenu de tels propos* » précisant ensuite « *il est possible que j'ai pu aller au café ce jour-là et lui proposer un café mais pas pour lui exprimer des regrets par rapport aux propos de la veille* ». Cependant cela ne saurait écarter l'existence d'un harcèlement discriminatoire.
47. Malgré les divers témoignages, la société indique dans ses conclusions d'enquête « *qu'aucune personne présente à la table de Madame X lors du repas de Noël n'a entendu les propos racistes prêtés à Madame Z* ».
48. En parfaite contradiction elle reconnaît pourtant « *Il apparaît qu'il a été fait allusion à sa couleur de peau au travers de propos, de provocations qui ont été ressentis par certaines personnes présentes comme des propos déplacés.* »
49. Elle minimise en outre les faits, indiquant que dès le lendemain, Madame Z a cherché à s'excuser en offrant un café à la réclamante.
50. Au vu des éléments présentés, le Défenseur des droits constate que l'enquête interne menée par l'employeur confirme que Madame Z a tenu des propos déplacés en lien avec l'origine et/ou la couleur de peau en présence de nombreux témoins lors du repas de Noël du 5 décembre 2017.
51. Ainsi, en application de l'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 et de la jurisprudence en vigueur les propos tenus lors de ce seul déjeuner constituent un harcèlement discriminatoire.
52. En tout état de cause, il apparaît que cet événement n'est pas unique, Madame X dénonçant avoir fait l'objet, à plusieurs reprises tout au long de sa relation de travail, de remarques et propos désobligeants en lien avec son origine de la part de Madame Z, sa référente.
53. Madame X dénonce en effet dans un courriel adressé, à Madame E, outre les propos qui auraient été tenus lors du déjeuner de Noël du 5 décembre 2017, des propos prononcés à la cantine antérieurement : « [...] *je sais pas comment j'ai fait pour garder mon calme avec certains commentaires de la part de Madame Z concernant les noirs et les africains en général (notamment à la cantine)* ».

54. Monsieur L confirme lors de son audition avoir déjà entendu de la part de Madame Z des remarques désobligeantes liées aux origines de la réclamante : « [...] *Il a pu être fait allusion à sa couleur de peau. [...]* ».
55. Dans un courriel du 20 décembre 2017, la salariée indique à sa supérieure hiérarchique Madame D que son état psychique et moral s'est dégradé depuis plusieurs mois en raison des propos et paroles de Madame Z.
56. La réclamante produit en ce sens des ordonnances d'antidépresseurs et anxiolytiques prescrits par son psychiatre et son médecin traitant.
57. Ainsi, les propos répétés de la part de Madame Z qui ont eu pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de la réclamante, atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

➤ **S'agissant des mesures discriminatoires dénoncées par la réclamante :**

58. Les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination doivent être appréciés de manière globale<sup>7</sup>.
59. Madame X dénonce un certain nombre de faits laissant supposer qu'elle aurait fait l'objet de mesures défavorables en lien avec son origine.
60. En septembre 2017, elle apprend qu'un poste en contrat à durée indéterminée se libère dans son service, le service « N ».
61. Il est attribué en octobre 2017, à un stagiaire, Monsieur O.
62. Madame X soutient de ne pas avoir eu la possibilité de se porter candidate pour ce poste, alors qu'elle avait exprimé son souhait de présenter sa candidature aux postes en contrat à durée indéterminée qui s'ouvriraient dans l'entreprise.
63. Dans ses réponses au Défenseur des droits, la société affirme que, contrairement à Monsieur O, Madame X n'a pas démontré son aisance dans le maniement des chiffres. Selon l'employeur, elle était peu à l'aise et commettait régulièrement des erreurs dans la transcription des montants en chiffres et en lettres, ou encore des erreurs de devises.
64. A l'appui de cette affirmation, la société produit la seule attestation de Monsieur B, Responsable des Ressources Humaines indiquant que « *Dans le cadre de mes fonctions, j'ai à valider des lettres de virement bancaire établies par les collaborateurs du service « sinistres ». A plusieurs reprises, j'ai refusé de signer des lettres de virement établies par Madame X aux motifs que : la somme en chiffre n'était pas la même que la somme en lettre, la devise de paiement était erronée, le papier à entête n'était pas le bon* ».
65. La société ne communique aucun autre élément laissant présumer l'insuffisance professionnelle alléguée de la salariée, ayant en outre renouvelé son contrat à durée déterminée pour « surcroît d'activité » jusqu'au 28 février 2018.
66. En l'espèce, en l'absence d'éléments objectifs communiqués par la société, le Défenseur des droits conclut que le fait d'écarter la salariée du processus de recrutement alors qu'elle avait manifesté son intérêt pour les postes en CDI correspondant à son profil, constitue un élément de discrimination sur le fondement de l'origine.

---

<sup>7</sup> Cass. soc., 4 mars 2015, n°13-23447 ; Cass. soc., 29 juin 2011, n°10-15792

67. Par ailleurs, la réclamante dénonce le fait de n'avoir disposé d'une ligne téléphonique dédiée qu'après 10 mois au sein de la société alors que les stagiaires et tous les salariés de l'entreprise en bénéficieraient immédiatement et de ne pas avoir bénéficié de double écran informatique, alors que tous les salariés en bénéficiaient.
68. Concernant la ligne téléphonique dédiée, elle fournit à ce titre un courriel adressé le 17 octobre 2017, soit effectivement 10 mois après son embauche, à deux de ses collègues leur communiquant son numéro.
69. Ce n'est que lors du renouvellement de son contrat à durée déterminée en octobre 2017, lorsqu'elle a changé de bureau, qu'elle a eu accès à sa propre ligne téléphonique.
70. Concernant le double écran, la réclamante communique une photo de son poste de travail et 4 photos de ceux de ses collègues sur lesquelles apparaissent des doubles écrans.
71. L'employeur déclare que Madame X était installée sur le poste de Madame P qu'elle remplaçait et qui bénéficiait d'un poste standard équipé d'un seul écran et qu'un nombre significatif de salariés ne sont pas équipés en double écrans à leur poste de travail, sans pour autant en apporter la preuve.
72. Enfin, la réclamante fait valoir que malgré son CV attestant d'un très bon niveau d'anglais, la société lui aurait fait passer un test d'anglais préalablement à son embauche, tandis que les autres salariés ne seraient pas soumis à ce type de tests.
73. A ce titre, elle fournit son CV dont il ressort qu'elle est juriste en assurances, titulaire d'un master 1 de droit des affaires de l'université Kingston de Londres, d'un master 2 de droit des affaires, mention assurances, obtenu en France ainsi que d'un LLM de la FORDHAM LAW SCHOOL de NEW YORK. Elle a travaillé 1 an en qualité de juriste assurances pour la société R puis 15 mois en qualité de chargée de compte responsabilité civile et construction au sein de la société S avant d'effectuer un stage de six mois en qualité de juriste contentieux dans une firme américaine, à NEW YORK.
74. A l'examen de ces informations, il apparaît que Madame X justifie en effet d'un très bon niveau d'anglais.
75. La société affirme que tous les salariés amenés à travailler en anglais dans leurs fonctions sont évalués de cette façon lors de l'entretien d'embauche et produit en ce sens une attestation sur l'honneur de Monsieur O affirmant qu'une partie de son entretien d'embauche pour un poste de stagiaire s'est déroulée en anglais.
76. S'agissant du seul élément communiqué par la société, et alors que Madame Z avait assisté à l'entretien d'embauche de la réclamante, cet élément ne permet pas, à lui seul, de démontrer que tous les candidats salariés travaillant en anglais sont soumis aux mêmes règles d'embauche.
77. Ainsi au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits constate l'existence d'un harcèlement constitutif d'une discrimination en raison de l'origine de Madame X, au sens de l'article L.1132-1 du code du travail et de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 auquel il renvoie.

## **2) Sur le manquement de la société à son obligation de sécurité de résultat :**

78. En vertu des articles L.4121-1 et suivants du code du travail, l'employeur est tenu, en matière de harcèlement, d'une obligation de sécurité en vertu de laquelle il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.



79. L'employeur ne peut s'exonérer de cette obligation de protection que « *s'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail* »<sup>8</sup>.

80. Par ailleurs, l'article L. 1152-4 du code du travail met à la charge du chef d'entreprise une obligation de prévention du harcèlement pour en empêcher la survenance. Il appartient à ce dernier de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes de harcèlement moral.

81. Aussi, il appartient à la société mise en cause d'apporter la preuve que toutes les mesures de prévention qui auraient permis d'éviter la situation subie par la réclamante ont été prises, à défaut de quoi sa responsabilité pour manquement à son obligation de sécurité en matière de protection de la santé de son salarié pourra être retenue.

- S'agissant des mesures de prévention

82. La réclamante produit des éléments médicaux permettant de constater une dégradation de son état de santé, dès juillet 2017.

83. Elle informe l'une de ses collègues, Madame E, des agissements qu'elle subit et cette dernière lui répond par courriel du 16 octobre 2017 « *C'est très mal perçu les signalements au CHSCT* ».

84. Suite au déjeuner de Noël, le 8 décembre 2017, la réclamante se rend chez le médecin du travail, puis est placée en arrêt maladie pour « *état dépressif lié aux conditions de travail* » à compter du 21 décembre 2017 et ce jusqu'au terme de son contrat à la fin du mois de février 2018.

85. En janvier 2018, lorsqu'elle est convoquée par la direction de l'entreprise afin d'être entendue dans le cadre de l'enquête menée à la suite de sa dénonciation des faits, elle indique, par courriel du 8 janvier 2018, qu'elle ne sera pas en mesure de se rendre à l'entretien, son état de santé se trouvant dégradé par la situation délétère subie dans le cadre de ses fonctions. Elle précise : « *Mon mal être au travail provient des attaques verbales répétées et racistes de Mme Z qui n'a cessé d'évoquer depuis mon arrivée ma couleur de peau comme un atout pour réussir ou une tare qui justifierait selon elle les discriminations économiques des noirs. A cela se rajoute une attitude de dénigrement pendant mes absences, devant les collègues de travail (Mme E, M. L et Mme H)* ».

86. Ainsi, en l'absence d'élément et au vu de la dégradation de l'état de santé de la réclamante en lien avec la situation de harcèlement discriminatoire qu'elle dénonce avoir subi sur son lieu de travail, le Défenseur des droits considère que la société mise en cause n'a pas adopté toutes les mesures de prévention qui lui incombent au titre de son obligation de sécurité.

- S'agissant de la réaction de la société suite à la dénonciation

87. Le Défenseur des droits prend acte de ce que la société a décidé de mener une enquête interne sur les faits dénoncés par la salariée.

88. Toutefois, les propos dénoncés par la réclamante sont mis en doute par la direction avant même que l'enquête n'ait été initiée.

89. En effet, dans son courrier du 22 décembre 2017 par lequel Monsieur T, directeur général, informe la réclamante qu'une enquête interne va être initiée, il indique: « *Nous sommes particulièrement surpris des faits relatés qui auraient eu lieu à l'occasion du repas de Noël le 5 décembre dernier, dans la mesure où deux membres du comité de direction (MM. B et J) étaient présents à votre table et n'ont pas entendu les propos que vous prêtez à Madame Z* ».

---

<sup>8</sup> Cass. soc. 25 novembre 2015, « Air France », n°14-24444 ;

90. Informée que Monsieur B nie avoir entendu les propos qu'elle dénonce, la réclamante indique, dans son courriel du 8 janvier 2018 relatif à l'enquête, « *je ne peux que remettre en cause l'impartialité de l'enquête que vous prétendez mener, alors même que le courrier qui m'annonce cette enquête est signé de Monsieur B lui-même* ».
91. Le Défenseur des droits constate qu'il aura fallu cette vive réaction de la réclamante pour que l'enquête soit finalement menée conjointement par Monsieur T et Madame C dans un souci d'impartialité, ce dont la réclamante sera informée par courriel du 9 janvier 2018 de Madame U, responsable adjointe des ressources humaines.
92. Les résultats de l'enquête sont communiqués à la réclamante par Monsieur B, dans un courriel du 23 janvier 2018, qui précise : « *A l'issue de cette enquête et de l'analyse des éléments recueillis, il a été conclu à l'absence de tout harcèlement discriminatoire à votre rencontre* ».
93. Dans ce courriel, il est pourtant indiqué que l'enquête a révélé que, lors du repas du 5 décembre, il « *avait été fait allusion à votre couleur de peau au travers de propos, et de provocations qui ont été ressenties par certaines personnes présentes comme des propos déplacés* ». Une médiation avec Madame Z est proposée à la réclamante à son retour d'arrêt maladie.
94. Ainsi, l'enquête corrobore l'existence de propos à connotation raciste tenus par Madame Z lors du déjeuner du 5 décembre 2017, mais écarte l'existence d'un harcèlement discriminatoire.
95. Ainsi, le Défenseur des droits constate que l'employeur n'a pas tiré les conséquences de ses constatations et une absence de dénonciation des faits ou de sanction à l'encontre de l'auteure des propos, ce qui conduit à une banalisation de son comportement.
96. Dans ces conditions, le Défenseur des droits considère que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité de résultat.

## **B. Sur la requalification de la résiliation judiciaire en licenciement nul**

97. Selon la jurisprudence, des faits de discrimination constituent un manquement suffisamment grave de l'employeur justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail du salarié concerné<sup>9</sup>.
98. En principe, la résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse<sup>10</sup>. Toutefois, les faits de discrimination étant spécifiquement sanctionnés par la nullité (article L.1134-2 du code du travail), la résiliation judiciaire doit, dans un tel cas, emporter les effets d'un licenciement nul<sup>11</sup>.
99. En l'espèce, il est démontré que les propos racistes tenus par Madame Z et les mesures défavorables dont la réclamante fait l'objet depuis son embauche, ont eu pour effet d'altérer son état de santé ainsi que sa situation professionnelle.
100. L'employeur a manqué à son obligation de sécurité envers la réclamante.
101. Dans ces conditions, le Défenseur des droits relève que la résiliation judiciaire du contrat de travail devra être prononcée aux torts de l'employeur et emporter les effets d'un licenciement nul.

<sup>9</sup> Cass. soc., 23 mai 2013, n°12-12995

<sup>10</sup> Cass. soc., 20 janvier 1998, n°95-43350

<sup>11</sup> Cass. soc., 29 mai 2013, n°11-28734

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

- Constate que Madame X a fait l'objet d'un harcèlement et de mesures défavorables fondés sur son origine, ce qui constitue une discrimination au sens de l'article L.1132-1 du code du travail et de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 ayant eu pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail ayant porté atteinte à ses droits et à sa dignité, altéré son état de santé et compromis son avenir professionnel, ce qui justifie sa demande de résiliation judiciaire aux torts de l'employeur ;
- Constate 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 ;
- Considère que la demande de résiliation judiciaire de Madame X encourt les effets d'un licenciement nul.

103. 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