

Paris, le 15 janvier 2021

Décision du Défenseur des droits n°2021-27

La Défenseure 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° 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 ;

Vue la Décision du Défenseur des droits MLD-2015-044 du 26 mars 2015

Vue la Décision du Défenseur des droits MLD-2015-064 du 23 mars 2015

Vue la Décision du Défenseur des droits MLD-2014-105 du 31 juillet 2014

Saisie d'une réclamation de Madame X qui estime avoir subi un harcèlement moral discriminatoire en raison de son sexe et de son origine.

Décide de présenter les observations suivantes devant la Cour d'appel de Y.

Claire HÉDON

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

1. Le Défenseur des droits a été saisi, le 7 mai 2018, d'une réclamation de Madame X par laquelle elle estime avoir été victime de harcèlement discriminatoire en raison du sexe et de son origine.

I- FAITS

2. Madame X a été embauchée le 2 juin 2008 au sein de la société Z, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de coupeuse-mécanicienne.
3. Monsieur A est le président de la société Z.
4. Madame X soulève un climat de maltraitance à son encontre en tant que femme portugaise, fondé sur son sexe et son origine, prenant la forme d'attitudes vexatoires, de propos discriminants et de micro-agressions.
5. Elle indique que, d'une part, dès 2010, Monsieur A l'aurait isolée de ses collègues en lui interdisant de leur parler et en refusant lui-même de lui adresser la parole à de nombreuses reprises.
6. Madame X indique, d'autre part, qu'elle aurait subi quotidiennement des propos vexatoires, humiliants, misogynes et racistes de la part de Monsieur A ainsi que de la part de certains de ses collègues.
7. En 2011, l'un de ses collègues lui aurait dit : « *c'est à cause des portugais, que nous les français, n'avons pas de travail et des salaires très bas* ». Lorsqu'elle s'en est plaint, Monsieur A aurait affirmé : « *c'est un homme, c'est normal qu'il te parle comme ça, en plus il est français [...] c'est de votre faute [...] les femmes portugaises sont méchantes* ».
8. Madame X souligne qu'en juin 2014 puis en novembre 2014, elle aurait dû assumer les tâches de salariés qui avaient quitté l'entreprise, Monsieur B et Madame C. Monsieur A aurait alors exercé de fortes pressions pour qu'elle assume la surcharge de travail et l'aurait insultée lorsqu'elle s'en plaignait.
9. Le 3 juin 2014, la réclamante adresse un courrier à Monsieur A afin de l'alerter sur ses « *conditions de travail stressantes* » qui « *commencent à [l']affecter physiquement et moralement* ».
10. En décembre 2014, Monsieur D, ayant la qualité de chef d'atelier, l'aurait harcelée et menacée. Lorsque la réclamante a signalé ces agissements à Monsieur A, il n'aurait pas réagi.
11. Dans un courrier en date du 6 janvier 2016, la réclamante adresse un courrier à son employeur afin de signaler ce qu'elle dénonce comme étant « *des mesures discriminatoires* » à son égard. Elle indique avoir été exclue de l'invitation à l'ensemble des

salariés de l'entreprise de récupérer des cadeaux de Noël ainsi que des chèques cadeau. Cela serait, selon la réclamante, la conséquence du fait qu'elle n'ait pas pu se rendre à son lieu de travail le 24 décembre 2015, couplé à son « *caractère franc* » et « *ses valeurs personnelles* ».

12. Le même jour, soit le 6 janvier 2016, elle adresse un courrier à Monsieur A dans lequel elle indique avoir dû partir plus tôt de son poste de travail la veille en raison de « *très fortes douleurs au bras, à la tête, au dos et à la poitrine* ». Selon la réclamante, ce « *mal être a été causé par les discriminations dans l'entreprise et un management très dictateur* ».
13. Madame X est placée en arrêt maladie pour « *dépression* », du 6 janvier 2016 au 21 janvier 2016 par le Docteur E.
14. Le Docteur F, mandaté par la société Z, effectue une contre-visite médicale auprès de la réclamante le 16 janvier 2016. Après examen médical, le médecin conclut que l'arrêt est médicalement justifié à la date du contrôle.
15. L'arrêt maladie pour dépression est prolongé du 22 janvier au 30 janvier 2016 par le Docteur E.
16. Le jour de la reprise de son travail, le 1^{er} février 2016, Madame X aurait subi de la part de Monsieur A « *des critiques incessantes, insultes, menaces, injures, [la] dévalorisant en permanence et [la] discréditant auprès de [s]es collègues* ».
17. Le 4 février 2016, Madame X adresse un courrier à Monsieur A dénonçant les faits susmentionnés.
18. Madame X est de nouveau arrêtée du 1^{er} février au 10 février 2016, par le Docteur G pour « *dépression* ».
19. Le 4 février 2016, Madame X est convoquée par la médecine du travail pour le 24 février 2016.
20. L'arrêt maladie de Madame X est prolongé du 10 février au 13 avril 2016 par le Docteur G en raison d'un « *état dépressif sévère réactionnel à des difficultés professionnelles* ».
21. En mars 2016, un règlement amiable est tenté entre les deux parties par Maître H, l'avocate de Madame X. Celui-ci échoue.
22. Le 13 avril 2016, Madame X retourne sur son lieu de travail après deux mois d'arrêt maladie. Aucune visite médicale de reprise n'est organisée par Monsieur A.
23. Le même jour, soit le 13 avril 2016, la réclamante constate que son poste de travail aurait été modifié. Monsieur A aurait fait retirer l'estrade lui permettant d'être à la bonne hauteur pour travailler. Celui-ci refuse de lui adresser la parole alors qu'elle demande à s'entretenir avec lui.
24. En conséquence de ces événements, Madame X voit son arrêt maladie renouvelé, du 13 avril au 31 mai 2016 en raison d'un « *état dépressif sévère réactionnel à des difficultés professionnelles* ».

25. Le 14 avril 2016, Madame X rédige un courrier à l'attention de Monsieur A dans lequel elle indique, les raisons qui l'ont poussé à quitter le lieu de travail la veille : « *Après un arrêt de plus de trois mois pour dépression sévère, j'ai décidé de reprendre mon travail le 13 avril 2016. Malgré les difficultés que j'avais pu en vain vous signaler, je n'ai constaté aucune amélioration dans mes conditions de travail ni même dans nos relations comme j'avais pu l'espérer, puisque vous :*
- *Avez modifié mon poste de travail pendant mon absence (la planche qui me permettait d'accéder à la table de coupe a été enlevée et vous avez refusé de la réinstaller) ;*
 - *Maintenu une attitude humiliante et menaçante à mon égard [...] ».*
26. Le 18 avril 2016, Monsieur A, adresse un courrier de réponse à Madame X afin de contester ce courrier du 14 avril 2016, sur plusieurs points :
- Il affirme qu'à la reprise de travail de la réclamante, le 13 avril, il l'aurait accueillie « *avec les mêmes égards que le reste du personnel* » ;
 - Quant à la modification du poste de travail alléguée par Madame X, il indique qu'« *il manquait effectivement l'estrade faite sur mesure pour aménager le poste où vous effectuez les opérations de coupe dont vous avez la charge, elle est en cours de rénovation et prévu d'être réinstallée dès le début de cette semaine ; il ne s'agit donc, ni d'un refus de la réinstaller, ni d'une modification de votre poste de travail comme vous le prétendez* » ;
 - Il conteste l'attitude humiliante et menaçante à l'égard de la réclamante ;
 - Enfin, il affirme que Madame X aurait eu un comportement déplacé, en ces termes : « *alors que je m'entretenais avec Monsieur I pour la mise en route de son travail, vous êtes rentrée dans le bureau de l'atelier pour me reprocher de m'adresser à vous de manière incorrecte et exiger un entretien sur le champ. Alors que je vous demandais de bien vouloir patienter car il était impératif que je termine avec Monsieur I, vous avez refusé de regagner votre poste et quitté l'entreprise de votre propre chef* ».
27. Le 11 mai 2016, la réclamante adresse un courrier à Monsieur A afin de lui demander une visite médicale de reprise auprès des services de santé au travail « *pour le mercredi 1^{er} juin 2016, le jour de [sa] reprise de poste* ». Elle affirme : « *je ne reprendrai pas mon poste avant d'en avoir reçu l'autorisation par le médecin du travail* ».
28. Le 31 mai 2016, Madame X est convoquée par la médecine du travail pour effectuer une visite médicale de reprise, le 15 juin 2016.
29. Le même jour, soit le 31 mai 2016, la réclamante voit son arrêt maladie renouvelé jusqu'au 14 juin 2016, pour « *trouble dépressif* », par le Docteur G.
30. Le 15 juin 2016, la réclamante est déclarée inapte à tout poste dans l'entreprise « *en un seul examen, pour danger immédiat* » par le Docteur J.
31. Le 16 juin 2016, elle est placée en arrêt maladie jusqu'au 14 juillet 2016, par le Docteur G.

32. Le 6 juin 2016, Madame X adresse un courrier à Monsieur A afin de lui demander d'« *établir et envoyer une déclaration d'accident du travail auprès de la CPAM à propos de l'arrêt de travail [la] concernant du 1^{er} février 2016* ».
33. Par un courrier du 23 juin 2016, Monsieur A écrit à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) de K afin d'indiquer qu'il émet des réserves sur le caractère professionnel de l'arrêt maladie de la réclamante, qui a débuté le 1^{er} février 2016. Il affirme : « *outré que la nature accidentelle [des faits ayant justifié l'absence de la salariée depuis le 1^{er} février 2016] n'est pas établie, je conteste expressément tout lien avec le travail, ainsi que les propos que Madame X me prête. Le 1^{er} février 2016, Madame X était de retour dans l'entreprise après un arrêt maladie depuis le 6 janvier 2016. A la différence de la salariée, je n'ai fait preuve d'aucun agressivité ni usé de propos déplacés à son encontre. A l'issue de sa journée de travail, Madame X a quitté son poste sans que j'imagine qu'elle ne se présente pas le lendemain* ».
34. Le 13 juillet 2016, Madame X est convoquée par lettre recommandée signée par Monsieur A à un entretien préalable à un licenciement pour inaptitude. Cet entretien est programmé pour le 25 juillet 2016.
35. Le 22 juillet 2016, la réclamante accuse réception de la convocation et indique ne pas pouvoir se présenter à l'entretien : « *pour préserver mon état de santé, étant donné les souffrances morales dont j'ai fait l'objet au sein de l'entreprise, je sens pas le courage de venir* ».
36. Le 30 juillet 2016, la société Z lui adresse un courrier afin de lui notifier son licenciement pour inaptitude.

II- PROCÉDURE

37. Madame X a saisi le Conseil de prud'hommes de K le 7 octobre 2016. Elle invoque la nullité de son licenciement pour inaptitude alors que la dégradation de son état de santé serait imputable au harcèlement moral dont elle aurait été victime à l'occasion de son travail.
38. L'audience de départage a eu lieu le 3 avril 2018.
39. Le 4 mai 2018, le Conseil de prud'hommes de K l'a débouté de sa demande de nullité de son licenciement au motif qu'elle « *n'établit pas l'existence matérielle de faits précis et concordants, qui pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre, notamment en raison de leur répétition et de leur durée* ».
40. Madame X a interjeté appel de ce jugement.
41. Une audience devant la Cour d'appel de Y a été fixée le 4 mai 2020, puis reportée au 22 janvier 2021.

III- ENQUÊTE DU DÉFENSEUR DES DROITS

42. Au vu des éléments présentés par la réclamante et dans le cadre des articles 18 et 20 de la loi organique n° 2011-333, le Défenseur des droits a sollicité la société Z, par courrier du 9 juin 2020, afin de recueillir ses explications sur les faits de discrimination allégués et a ainsi sollicité la communication d'un certain nombre de pièces.
43. Aucun élément de réponse n'étant parvenu à nos services, un courrier de relance a été adressé à la société mise en cause le 8 septembre 2020.
44. Le 2 octobre 2020, les services du Défenseur des droits ont contacté la société Z. Madame A a confirmé oralement la bonne réception du premier courrier d'instruction en date du 9 juin 2020 mais a affirmé ne pas avoir reçu le second courrier. Un délai supplémentaire a été demandé puis accordé.
45. Par courriel du 3 novembre 2020, Maître L, conseil de la société Z, a indiqué aux services du Défenseur des droits que la société contestait toute forme de discrimination, sans apporter de précision ni fournir les pièces demandées.
46. Les services du Défenseur des droits ont obtenu les conclusions et pièces de la société Z produites devant la Cour d'appel de Y via le conseil de la réclamante.
47. Par courrier et courriel, en date du 19 novembre 2020, les services du Défenseur des droits ont envoyé à Monsieur et Madame A, de la société Z, ainsi qu'à leur conseil, Maître L, une note récapitulant son analyse du dossier et les a invités à formuler des observations complémentaires. Cette note a en effet pour objet de permettre à la société mise en cause d'apporter de nouvelles justifications, voire de lui permettre de contester l'analyse du Défenseur des droits avant que l'institution ne statue.
48. En réponse, par courrier du 23 décembre 2020, la société Z conteste l'existence de toute discrimination au préjudice de Madame X. Elle fait valoir que Madame X n'a été victime d'aucun harcèlement discriminatoire. Elle fournit à l'appui de ses déclarations des attestations de salariés et d'anciens salariés de la société.

IV- CADRE ET ANALYSE JURIDIQUES

➤ **Sur l'environnement de travail subi par Madame X constitutif d'un harcèlement discriminatoire fondé sur l'origine et le sexe**

49. 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, en raison notamment de son sexe, de son origine ou de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race.
50. Cette disposition fait référence à la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations qui précise, dans son article 1, que « La discrimination inclut : 1° 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 ».

51. La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) prévoit à l'article 7 par. 1 c) et 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 à l'article 2 paragraphe 3, que :

« Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 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 ».

52. Plusieurs cours d'appel ont retenu, dans des affaires pour lesquelles le Défenseur des droits était intervenu, la qualification de harcèlement discriminatoire, notamment au visa de la loi du 27 mai 2008 ¹.

53. Il convient de souligner que l'article L.1132-4 du Code du travail prévoit que tout acte ou mesure pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance du principe de non-discrimination est nul.

54. L'article L. 1134-1 du Code du travail et l'article 4 de la loi du 27 mai 2008 précitée posent un principe spécial d'aménagement de la charge de la preuve en matière de non-discrimination, selon lequel, lorsqu'un salarié présente des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination, il appartient 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.

55. Ce principe signifie que le salarié qui s'estime victime d'une discrimination doit constituer un faisceau d'indices convergents laissant supposer l'existence d'une discrimination. Autrement dit, il n'est pas demandé au salarié de rapporter une preuve incontestable de la discrimination qu'il allègue, mais seulement de faire naître un doute raisonnable dans l'esprit du juge quant à son existence.

56. La Cour de cassation a appliqué ce principe dans un arrêt du 16 juin 2015 ², en matière de harcèlement moral :

« La charge de la preuve du harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié qui n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; que le juge doit se prononcer sur l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, y compris les certificats médicaux, afin de dire s'ils laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, apprécier les éléments de preuve

¹ 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-2015-064 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-2015-044 du 26 mars 2015 et Arrêt de la Cour d'appel de DOUAI, 29 janvier 2016, n° 15/00506. Voir également l'Avis n° 15-23 du Défenseur des droits en date du 28 octobre 2015 relatif au projet de loi n° 661 portant application des mesures relatives à la justice du XXIème siècle.

² Cass. Soc., 16 juin 2015, n° 13-27.974.

fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause sont étrangères à tout harcèlement.

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait relevé que la salariée produisait des témoignages faisant état à son égard du comportement injurieux et déplacé de son responsable hiérarchique et des certificats médicaux relevant une dégradation de l'état de santé de l'intéressée, ce dont il résultait des éléments de fait laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral, en sorte qu'il appartenait à l'employeur d'établir que ses agissements n'étaient pas constitutifs de harcèlement et qu'ils étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

57. Ainsi, la Cour de cassation a jugé que la production de certificats médicaux attestant de l'état dépressif ou d'une souffrance sur le lieu de travail sont des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral ³.
58. Elle a par ailleurs jugé que, si un certificat médical, pris isolément, n'est pas suffisant pour établir la réalité d'agissements laissant présumer qu'un salarié est bien l'objet du processus dénoncé, l'existence « *d'arrêts maladie portant les mentions d'un état dépressif secondaire dû à un « burn out » professionnel* », pris avec d'autres éléments « *qu'elle a appréciés dans leur ensemble* » laissent supposer un harcèlement moral ⁴.
59. La Cour de cassation est en effet venue préciser que les éléments factuels présentés par la personne qui s'estime victime de discrimination doivent être appréciés par le juge de manière globale, et non pas de manière isolée. Ainsi, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé qu'une Cour d'appel qui : « *constatait l'existence de huit attestations au soutien des allégations du salarié, dont certaines étaient circonstanciées sur la pression qui lui était imposée ainsi que sur les propos humiliants tenus de manière répétée à son égard par la directrice du centre, et la dégradation de son état de santé, de sorte que ces éléments, **appréciés dans leur ensemble**, permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement et qu'il revenait à l'employeur d'établir que ses agissements étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement* » ⁵.
60. La Cour de cassation rappelle également le salarié doit 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 harcèlement moral* ».
61. Le salarié qui s'estime victime d'une discrimination peut également communiquer des témoignages de collègues de travail ou de toute personne ayant assisté aux difficultés professionnelles rencontrées. Ainsi, la Cour de cassation a jugé qu'une « *salariée qui produisait des témoignages faisant état à son égard du comportement injurieux et déplacé de son responsable hiérarchique et des certificats médicaux relevant une dégradation de l'état de santé de l'intéressée* » apportait suffisamment d' « *éléments de fait laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral* » ⁶. Les attestations peuvent, par ailleurs,

³ Cass. Soc., 19 octobre 2010, n° 09-42457 ; Cass. Soc., 3 novembre 2010, n° 09-42360

⁴ Cass. Soc., 19 février 2014, n° 12-23.191

⁵ Cass. Soc., 5 novembre 2015, n° 14-14.683

⁶ Cass. Soc., 16 juin 2015, n° 13-27.974

permettre de faire la lumière sur une altercation ou relater des propos dégradants tenus à l'encontre de l'intéressé.

62. La Cour de cassation apprécie si les attestations produites par le salarié « *établissent par leur concordance et leur cohérence l'existence de faits matériels laissant présumer l'existence d'une situation de harcèlement moral, à savoir des propos blessants et humiliants proférés de manière répétée à l'encontre du salarié émanant d'un supérieur hiérarchique* » et estime « *que les témoignages produits par l'employeur, qui ne fournissaient aucun élément sur les relations entre le salarié et son supérieur, ne permettaient pas de renverser la présomption de harcèlement moral* »⁷.

➤ *Sur l'environnement de travail ponctué de propos sexistes et racistes et d'agissements discriminatoires à l'encontre de la réclamante portant atteinte à sa dignité et dégradant ses conditions de travail et son état de santé*

63. En l'espèce, Madame X soutient d'une part avoir fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire de la part de Monsieur A, le président et dirigeant de la société Z, et de certains de ses collègues de travail, qui auraient tenu des propos racistes, misogynes, vexatoires et humiliants à son égard, ce qui aurait dégradé son état de santé.

64. Elle verse à ce titre plusieurs courriers qu'elle a adressés à l'employeur, dans lesquels elle dénonce les propos qu'il aurait tenus, ainsi qu'une ambiance de travail délétère.

65. Dans un courrier, en date du 3 juin 2014, elle écrit à Monsieur A : « *j'entends des mots parfois peu agréables comme 't'es bien portugaise', 't'es pas gracieuse' [sic]* ».

66. Dans un courrier, en date du 6 janvier 2016, elle affirme que le « *mal-être* » ressenti la veille aurait « *été causé pour les discriminations dans l'entreprise et un management très dictateur [sic]* ».

67. Dans un courrier, en date du 4 février 2016, elle indique à Monsieur A : « *je suis au regret devoir vous informer que je subis quotidiennement de propos attitudes et dénigrement de la part de Monsieur A. [...] Je passe à citer quelques paroles très blessantes que vous m'avez faite ce lundi 01/02/2016 : [...] pauvre fille, tu fais quoi en France ? Retourne à ton Portugal. [...] Ignorante, tu ne connais pas la signification des mots, achète-toi un dictionnaire [...]* ». Dans ce même courrier, elle demande à ce que Monsieur A intervienne « *au plus vite afin de [lui] permettre de poursuivre [sa] mission au sein de l'entreprise dans des conditions relationnelles normales* ».

68. Dans un courrier, en date du 14 avril 2016, après un arrêt de travail de plusieurs mois, Madame X écrit : « *Malgré les difficultés que j'avais pu en vain vous signaler, je n'ai constaté aucune amélioration dans mes conditions de travail ni même dans nos relations comme j'avais pu l'espérer, puisque vous : [...] Avez [...] maintenu une attitude humiliante et menaçante à mon égard. [...] Devant préserver mon intégrité physique et mentale et ne pouvant accepter des conditions de travail indignes et humiliantes comme vous me les imposez [...] je vous communique ci-joint l'arrêt de travail* ».

⁷ Cass. Soc., 12 juin 2014, n° 13-13.951

69. De plus, Madame X verse plusieurs avis médicaux, rendus par Docteur G, psychiatre, attestant que l'état de santé de la réclamante se serait dégradé en lien avec sa situation professionnelle.
70. Le 13 avril 2016, Docteur G certifie : *« suivre régulièrement Madame X pour un état dépressif sévère réactionnel à des difficultés professionnelles depuis le 10 février 2016. Cet état a nécessité la mise en route d'un traitement antidépresseur et anxiolytique associé à un suivi régulier. Il n'a pas permis la reprise du travail à ce jour »*.
71. Le 26 mai 2016, Docteur G adresse un courrier à la médecine du travail dans lequel il affirme que : *« Madame X présente un épisode dépressif sévère réactionnel à des difficultés professionnelles. Le conflit avec son employeur est particulièrement important et une tentative de reprise s'est soldée par un échec et une reprise de la symptomatologie anxieuse dépressive. Je pense que compte-tenu du passif avec l'employeur (la patiente rapporte des vexations et des propos disqualifiant), il me paraît inenvisageable de la remettre au travail dans cette entreprise »*.
72. Elle produit également plusieurs attestations d'anciens collègues de travail.
73. Madame M, qui a travaillé dans la même entreprise et dans le même service que la réclamante de juin 2010 à décembre 2014, indique dans une première attestation en date du 26 juillet 2016 :
- « L'année 2013, j'ai vu et entendu Monsieur A faire plusieurs reproches et parler à Madame X avec agressivité : tu es méchante, tu es bien portugaise, tu ne travailles pas assez, tu fais faire plus, tu es nulle, je m'en fous de ton enfant malade, le travail passe avant ta famille. En janvier 2014 j'ai vu et entendu Monsieur A insulter Madame X en la suivant partout où elle allait : tu me fais chier, tu me casses les couilles, dégage, les femmes portugaises sont méchantes, j'en ai marre de toi, personne ne t'aime ici, tu peux te casser, la porte est là-bas.*
- J'atteste aussi que début janvier 2014, Monsieur A m'a posé de nombreuses questions sur la vie privée de Madame X. Il m'a demandé si Madame X avait des problèmes chez elle, si elle s'entendait bien avec son mari, si je savais où elle allait quand elle s'absentait et si j'arrivais à supporter son caractère de portugaise »*.
74. A propos de ce témoignage, la société Z indique, dans ses conclusions devant la cour d'appel, mais également dans sa réponse à la note récapitulative, que *« la tonalité de l'attestation de Madame C M du 26 juillet 2016 est d'autant plus étonnante qu'au jour de sa démission le 23 octobre 2014, elle adressait un courrier manuscrit à Monsieur et Madame A pour les remercier de leur confiance 'durant 4 années' et déclarer avoir 'énormément appris à vos côtés et vous suis très reconnaissante' »*.
75. Cependant, dans une seconde attestation en date du 23 juin 2017, Madame M précise le contexte dans lequel cette lettre relative à sa démission a été écrite. Elle indique que : *« M. A m'a menacée en me disant que si je faisais quelque chose contre lui, il ferait en sorte que je ne trouve jamais du travail nulle part. Quand j'ai décidé de partir travailler chez N, son concurrent et ami, avec qui il a un accord, ils s'appellent à chaque fois qu'un employé de l'un ou l'autre va demander du travail et décident ensemble avec qui la personne va. J'ai eu peur qu'il exécute ses menaces de me retrouver sans emploi »*.

76. Ainsi, dans cette même attestation, Madame M, affirme en ces termes : « *j'ai écrit cette lettre par politesse mais surtout par peur qu'il m'empêche de partir [...] je voulais le remercier de m'avoir donné une opportunité dans son entreprise parce que je ne parlais pas du tout le français. Même dans des conditions déplorables, l'objectif de cette lettre c'était de lui montrer que même avec tout ce qu'il m'avait fait subir, je restais digne et surtout polie, la politesse contre la méchanceté. En aucun cas cette lettre excuse les discriminations, les menaces et les insultes de la part de Monsieur A envers moi* ».
77. Enfin, Madame M souligne l'ambiance de travail qui régnait dans l'entreprise quand elle y était salariée et travaillait dans le même service que Madame X : « *l'état d'agressivité [de Monsieur A] s'aggravait de plus en plus l'année 2014 [...] tout le monde a eu droit à des insultes, principalement Madame X* ».
78. Concernant ces deux témoignages, dans sa réponse à la note récapitulative, la société Z souligne que « *les témoignages de Madame M sont pour le moins équivoques et ne portent pas sur les faits dénoncés par Madame X, notamment les insultes dont elle a prétendu avoir été l'objet dans son courrier du 4 février 2016* ».
79. Il convient de rappeler que Madame M a travaillé dans la même entreprise et dans le même service que la réclamante de juin 2010 à décembre 2014. Or, les faits dénoncés par la réclamante dans le courrier du 4 février 2016 visent la journée du 1^{er} février 2016, journée pendant laquelle Monsieur A aurait formulé, envers Madame X, des « *critiques incessantes, des insultes, menaces, injures* ». La réclamante écrit même les insultes dont elle dit avoir fait l'objet « *ce lundi 01/02/2016* » :
- « *T'es qu'une menteuse, t'es pas malade, tu dis juste ça pour me faire chier* »
[...]
 - « *Sorcière* »
 - « *Pauvre fille, tu fais quoi en France, retourne à ton Portugal* »
 - « *Incapable, tu fais que de la merde* »
 - « *Ignorante, tu connais pas la signification des mots* ».
80. Par ailleurs, la société Z, dans le retour de la note récapitulative, conteste la véracité des témoignages de Madame M au motif que ceux-ci ne sont pas suffisamment circonstanciés, puisque Madame M parle de « *l'année 2013* » et de « *janvier 2014* ».
81. A cet égard, la Cour de cassation a jugé que : « *l'existence de huit attestations au soutien des allégations du salarié, dont **certaines** étaient circonstanciées sur la pression qui lui était imposée ainsi que sur les propos humiliants tenus de manière répétée à son égard par la directrice du centre, et la dégradation de son état de santé, de sorte que ces éléments, **appréciés dans leur ensemble**, permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement et qu'il revenait à l'employeur d'établir que ses agissements étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement* »⁸.
82. En l'espèce, les différentes attestations produites par Madame X établissent, par leur concordance et leur cohérence, des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une situation de harcèlement moral. La Cour de cassation a ainsi jugé que : « *les attestations produites par le salarié établissaient par leur concordance et leur cohérence l'existence de faits matériels laissant présumer l'existence d'une situation de harcèlement moral, à savoir*

⁸ Cass. Soc., 5 novembre 2015, n° 14-14.683

*des propos blessants et humiliants proférés de manière répétée à l'encontre du salarié émanant d'un supérieur hiérarchique »*⁹.

83. Madame O, qui a travaillé avec Madame X de juin 2008 à décembre 2009, indique, dans une attestation en date du 5 septembre 2016 : « *que dans la société Z, le travail est encore plus fatiguant moralement que physiquement. Je souhaite beaucoup de courage à ceux qui [...] sont dans l'obligation d'y travailler* ».
84. A propos de ce témoignage, la société Z, dans le retour de la note récapitulative, affirme que Madame O : « *se plaint quant à elle, des conditions de travail l'été, du salaire « d'un homme » et « d'une seule femme qui a eu le privilège d'être très appréciée par le patronat », sans citer le moindre nom, encore moins celui de Madame X* ».
85. Or, dans son attestation susmentionnée, Madame O indique qu'elle avait, avec Madame X, « *une grande solidarité toujours l'une pour l'autre, mon seul regret est de ne pas avoir parcouru toutes ces années avec cette personne, car il nous fallait un moral d'acier pour tout supporter* ». Il apparaît donc que Madame O cite expressément Madame X mais en plus qu'elle en était très proche.
86. Monsieur P, a travaillé avec Madame X de juin 2008 à septembre 2013. Il indique, dans une attestation du 16 juin 2017, avoir travaillé directement avec Madame X qui lui demandait « *de changer la toile* » de son atelier, qui pesait entre 25 et 30 kilogrammes, « *comme toutes les femmes qui sont passées avant elle* ». Monsieur P a donc été témoin direct de l'ambiance de travail au sein du service. Celle-ci est décrite par Monsieur P en ces termes : « *Monsieur A son objectif est de séparer les collègues entre eux pour qu'ils ne s'entendent pas entre eux. Monsieur A n'aime pas, même si un collègue offre un café à un autre, il demande pourquoi ça, ce qui m'est arrivé avec Madame X en offrant un café* ». Il indique avoir également remarqué « *des discriminations envers quelques un et autres [sic]* ».
87. Monsieur Q, mari de la réclamante, qui a travaillé avec elle au sein de l'entreprise Z de juillet 2008 à février 2010, indique dans une attestation du 20 juin 2017 que : « *Monsieur [A] traite ses employés de petits cons nous disait 'dégagez, rentrez à votre merde de pays', raison de départ de la société* » et que « *les propos et comportements répétés de la part de Monsieur A, ont infligé à Madame X des souffrances psychologiques au niveau professionnel, personnel et familial. J'ai assisté, tout au long de cette période à une détérioration de la santé physique et mentale de Madame X, que se caractérise par un état dépressif [sic]* »
88. Concernant ce témoignage, la société mise en cause indique que : « *Outre que l'ancienneté de ces faits, à les supposer établis, les expose à la prescription, Monsieur Q n'a jamais adressé le moindre courrier, ni formé la moindre remarque en ce sens, avant comme après avoir quitté la Société Z en février 2010. De plus, Monsieur Q ne déclare pas avoir été témoin des 'propos et comportements répétés de la part de Me A' qui auraient 'infligé à Madame X des souffrances psychologiques'* ».

⁹ Cass. Soc., 12 juin 2014, n° 13-13.951

89. Par ailleurs, concernant ce témoignage, dans sa réponse à la note récapitulative, la société Z indique qu'il existe : « *un lien de parenté entre l'auteur [du témoignage] et de la salariée* » qui « *porte atteinte à la crédibilité* » de celui-ci.
90. Cependant, la jurisprudence a reconnu que les attestations du mari ou d'une amie de la salariée peuvent venir au soutien de ses prétentions en confortant d'autres témoignages ¹⁰. C'est le cas en l'espèce, puisque l'attestation de Monsieur Q, vient corroborer les trois autres attestations fournies par trois anciens salariés de la société, ayant travaillé directement avec la réclamante et ayant été témoins directs des faits qu'ils relatent.
91. Concernant les attestations produites par la réclamante, la société Z indique, dans ses conclusions, que : « *Madame X ne justifie d'aucun des faits dénoncés dans ses courriers adressés à son employeur, puisque les attestations qu'elle produit visent d'autres faits que Madame X n'a jamais évoqués et qui sont même contredits par ses propres écrits* ».
92. Le conseil de prud'hommes valide le raisonnement de la société Z en affirmant que les faits décrits par Madame M « *ne sont pas datés et suffisamment précis pour être considérés comme établis* » et que l'attestation de Monsieur Q, « *porte sur des faits prétendument survenus entre 2008 et 2010 qui sont donc prescrits* ».
93. Quant à la forme, ces attestations sont recevables, au regard de l'article 202 du Code de procédure civile. Quant au fond, elles relatent une ambiance de travail délétère et de micro-événements, circonstanciés et situés dans le temps dont la valeur probante ne dépend pas exclusivement du fait qu'ils soient précisément datés.
94. Ainsi, la Cour de cassation a jugé, à plusieurs reprises, que les éléments de faits invoqués par le salarié ne doivent pas être appréciés séparément de chaque élément invoqué par le salarié, mais doivent être pris dans leur ensemble, afin de correctement juger si ceux-ci laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral ¹¹.
95. La chambre sociale de la Cour de cassation a estimé qu'une Cour d'appel, ayant débouté un salarié de sa demande de dommages intérêts fondée sur un harcèlement moral, qui « *a retenu que les témoignages en faveur du salarié étaient imprécis, les faits relatés n'étant ni datés ni circonstanciés, que l'un des témoins avait établi une attestation, en faveur du salarié, totalement contradictoire avec les termes de son courrier rédigé plus tard, que bien que le salarié ait subi une dégradation de son état de santé puisqu'il présentait une dépression, le médecin du travail n'avait pas retenu de danger immédiat, que deux éléments de preuve étaient produits en faveur de la directrice qui serait à l'origine des faits allégués, de sorte qu'elle tirait la conviction, de ces éléments, pris dans leur ensemble, que le salarié n'avait pas été victime de harcèlement moral* » alors même « *qu'elle constatait l'existence de huit attestations au soutien des allégations du salarié, dont certaines étaient circonstanciées sur la pression qui lui était imposée ainsi que sur les propos humiliants tenus de manière répétée à son égard par la directrice du centre, et la dégradation de son état de santé, de sorte que ces éléments, appréciés dans leur ensemble, permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement et qu'il revenait à l'employeur d'établir que ses agissements étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement* » a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du Code du travail ¹².

¹⁰ Caen, 16 déc. 2016, RG n° 15/3896

¹¹ Cass. Soc., 20 janvier 2016, n° 14-18.416 ; Cass. Soc., 5 novembre 2015, n° 14-14.683, Inédit

¹² Cass. Soc., 5 novembre 2015, n° 14-14.683, Inédit.

96. Les attestations citées par le conseil de prud'hommes comme n'étant pas assez circonstanciées et précises et désignées par la société Z comme ne reposant pas « *sur des éléments précis et objectifs* », doivent ainsi être analysées comme faisant partie d'un ensemble, toutes décrivant une ambiance hostile et relatant des propos racistes, misogynes et humiliants de la part de Monsieur A à l'égard de Madame X.
97. Concernant l'affirmation de Madame M, selon laquelle Monsieur A l'aurait insultée « *début 2014 en présence du responsable d'atelier monsieur B* » et de lui avoir « *fait des menaces en présence de Monsieur I* », la société Z oppose les attestations de Messieurs B et I qui la démentent.
98. Monsieur I, dans une attestation en date du 8 juillet 2017, « *conteste formellement avoir été témoin de menaces ou de tout propos déplacés de Monsieur A en l'égard de Madame X ou de tout autre membre du personnel* ».
99. Monsieur B, dans une attestation en date du 19 juillet 2017, « *conteste vigoureusement avoir été témoin en 2014 ou à tout autre époque, d'insultes ou de propos déplacés de Monsieur A à l'égard de Madame X ou de tout autre membre du personnel* ».
100. Concernant ces deux attestations, outre leur troublante proximité, il convient de rappeler que Monsieur I, actuellement salarié de la société Z, occupe le poste de Technico-commercial, et ne se trouve donc pas à travailler directement avec la réclamante.
101. Monsieur B, dans une autre attestation, datant du 18 mai 2017, indique avoir « *rencontré d'énormes problèmes relationnels avec madame X* » en précisant que « *si son travail donnait satisfaction, en revanche son comportement était source de problème menant souvent au conflit. Madame X montrait régulièrement de l'irritation voire se permettait des commentaires indéliçables dès que son entourage ne répondait pas favorablement à ses démarches dans un temps qu'elle avait décidé* ».
102. A cet égard, la Cour de cassation précise que « *les témoignages produits par l'employeur, qui ne fournissent aucun élément sur les relations entre le salarié et son supérieur, ne permettent pas de renverser la présomption de harcèlement moral* »¹³. En l'espèce, le témoignage de Monsieur B concerne uniquement sa relation avec Madame X et non pas la relation de cette dernière avec Monsieur A.
103. Madame X soutient d'autre part que Monsieur A l'aurait mise à l'écart d'avantages en nature accordés aux salariés de la société.
104. En effet, la semaine avant Noël, les salariés de la société Z auraient été conviés par Monsieur A à récupérer leur fiche de paye de décembre, mais également des chèques cadeaux, cadeaux de Noël et chocolats. Etant absente, la réclamante n'a pas pu bénéficier de ces avantages en nature.
105. Dans un courrier en date du 6 janvier 2016, Madame X dénonce « *une mesure discriminatoire caractérisée* » dont elle estime avoir été victime. Elle demande que soit

¹³ Cass. Soc. 12 juin 2014, n° 13-13.951

rétabli « *l'équilibre de traitement entre tous les salariés* » et à bénéficier des avantages en nature accordés aux autres salariés de la société.

106. Elle réitère ces propos dans un autre courrier adressé à Monsieur A, datant du même jour, dans lequel elle indique que son « *mal-être vient des discriminations faites en particulier à ma personne (cadeaux de Noël fait à tous les employés, sauf moi)* ».
107. A cet égard, la société Z affirme : « *S'il avait été prévu de remettre leurs cadeaux aux salariés le 24 décembre avant la fermeture de fin d'année de l'entreprise, Madame X ne s'est pas présentée sur son lieu de travail ce jour, sans même justifier de son absence, de sorte que son chèque cadeau lui a été adressé par la poste avec son bulletin de paie du mois de décembre* » et verse à l'appui de cette affirmation copie d'un avis de réception d'un courrier adressé à la réclamante en date du 19 janvier 2016, sur laquelle est inscrite la légende manuscrite suivante : « *fiche de paie de décembre 2015 + tickets chèque KDO [sic]* ».
108. Les juges prud'homaux ont retenu cet argumentaire : « *son employeur [indique] qu'il lui a transmis par lettre RAR son bulletin de paie de décembre 2015 accompagné de son chèque cadeaux. La salariée ne conteste pas avoir reçu ce pli* ».
109. La société Z, dans sa réponse à la note récapitulative, ajoute à ce propos que : « *le seul envoi par la poste de son cadeau de Noël à Madame X ne présente aucun caractère discriminatoire dès lors que la salariée était absente le 24 décembre et que l'entreprise était fermée jusqu'au début de l'année 2016 et que Madame X était en arrêt maladie depuis le 6 janvier 2016* ».
110. Cependant, il ressort des éléments de l'enquête que Madame X n'a été placée en arrêt maladie qu'à partir du 5 janvier 2016. La réclamante était donc présente dans les locaux de l'entreprise le 5 janvier 2016, en atteste le courrier du 6 janvier 2016 dans lequel elle explique avoir dû quitter son poste de travail « *trente minutes* » plus tôt le « *05/01/2016* ». Il aurait été donc possible pour l'employeur de lui remettre en mains propres ces différents avantages lors de la journée du 5 janvier 2016.
111. La société Z ne justifie pas les raisons pour lesquelles Madame X a reçu ces différents avantages en nature seulement le 19 janvier 2016, soit après avoir fait la demande de les recevoir dans son courrier du 6 janvier 2016.
112. Cette mise à l'écart se manifesterait également par le fait que Monsieur A l'aurait isolée de ses collègues en lui interdisant de leur parler et en refusant lui-même de lui adresser la parole à de nombreuses reprises.
113. Elle présente à ce titre deux attestations de la part de Madame M et de Monsieur P, la première indiquant que « *très souvent Monsieur A ne disait pas bonjour à Madame X [...] et n'adressait pas la parole à Madame X pendant des jours* » et le second affirmant que « *Monsieur A a pour objectif de séparer les collègues entre eux pour qu'ils ne s'entendent pas* ».
114. Dans ses conclusions, la société Z ne conteste pas ces affirmations car elle affirme que « *La première attestation de Madame C M en date du 26 juillet 2016 [...] se borne à déclarer*

que « très souvent M. A ne disait pas bonjour à Mme X et ne répondait pas aux bonjours de Mme X », ce qui ne correspond ni à des insultes, ni à des cris ».

115. Par ailleurs, elle considère que la réclamante ne ferait état, dans son courrier du 3 juin 2014, « d'aucune agressivité de la part de Monsieur A, ni d'insultes » car elle « se contente de déclarer avoir entendu 'des mots parfois peu agréables comme t'es bien portugaise, t'est pas gracieuse, et que je suis lunatique' ».
116. Cette argumentation a été retenue par les juges prud'homaux, qui affirment que « le fait d'être discourtois n'est pas, en soi, constitutif de harcèlement ».
117. A ce titre, un salarié peut être victime d'un harcèlement dit « d'ambiance » lorsqu'il a à subir un environnement de travail ponctué d'agissements discriminatoires et qui, à terme, porte atteinte à sa dignité, dégrade ses conditions de travail et son état de santé. Le Défenseur des droits s'est prononcé en ce sens dans sa décision 2016-212, et a été suivi dans ses observations par la Cour d'appel d'Orléans, par un arrêt de février 2017 ¹⁴, qui a reconnu l'existence de cette notion de harcèlement d'ambiance ou environnemental, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues discriminatoires qui lui deviennent insupportables.
118. La société Z affirme également dans ses conclusions que « de l'examen des avis d'arrêt de travail et des deux certificats établis par le médecin psychiatre de la salariée en avril et mai 2016 mentionnant un état dépressif, les premiers juges en ont très justement conclu qu'ils ne permettaient pas d'établir de lien de causalité entre son état de santé et son activité professionnelle au motif que 'ces médecins n'ont pas été les témoins directs des faits relatés par la salariée' ».
119. A cet égard, la Cour de cassation a jugé que « l'agressivité verbale que le supérieur hiérarchique manifestait à l'égard de ses subordonnées et la dégradation de l'état de santé du salarié attestée par un certificat médical et l'avis d'inaptitude du médecin du travail [...] laissaient présumer l'existence d'un harcèlement, en sorte qu'il revenait à l'employeur d'établir que ses agissements étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la cour d'appel a violé les textes susvisés » ¹⁵.
120. En l'espèce, il convient de souligner que la dégradation de l'état de santé et le prononcé de l'inaptitude de Madame X apparaissent en lien avec le contexte de harcèlement dénoncé et l'environnement discriminatoire relevés plus haut. En attestent les attestations, courriers échangés, certificats médicaux et les arrêts de travail produits par la réclamante et concomitants aux faits dénoncés, faisant état d'une dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé continue jusqu'au prononcé de son inaptitude par le médecin du travail.
121. Ainsi, le 5 janvier 2016, Madame X quitte l'entreprise « en raison de très fortes douleurs au bras, à la tête, au dos et à la poitrine ». Cependant, elle ajoute dans son courrier rédigé le 6 janvier 2016, que son « mal-être vient des discriminations faites en particulier à ma personne (cadeaux de Noël fait à tous les employés, sauf moi) ». Le même jour, soit le 6

¹⁴ Cour d'appel d'Orléans, Chambre sociale, 7 février 2017, n° 15/02566

¹⁵ Cass. Soc., 11 juin 2014, n° 13-10.149

janvier 2016, Madame X est placée en arrêt maladie pour « *dépression* » jusqu'au 30 janvier 2016 par le Docteur E.

122. Le jour de sa reprise du travail, soit le 1^{er} février 2016, Madame X aurait subi de la part de Monsieur A « *des critiques incessantes, insultes, menaces, injures, [la] dévalorisant en permanence et [la] discréditant auprès de [s]es collègues* ». C'est la raison pour laquelle elle quitte l'entreprise et est de nouveau arrêtée du 1^{er} février au 10 février 2016, par le Docteur G pour « *dépression* ». La réclamante envoie un courrier le 4 février 2016 à Monsieur A pour dénoncer les faits susmentionnés. L'arrêt maladie de Madame X est prolongé du 10 février au 13 avril 2016 par le Docteur G en raison d'un « *état dépressif sévère réactionnel à des difficultés professionnelles* ».
123. Enfin, le 13 avril 2016, après deux mois d'arrêts maladie, Madame X retourne sur son lieu de travail. Le même jour, la réclamante constate que son poste de travail a été modifié. Quand elle souhaite s'entretenir avec Monsieur A, celui-ci refuse de lui adresser la parole. En conséquence de ces événements, Madame X voit son arrêt maladie renouvelé, du 13 avril au 31 mai 2016 en raison d'un « *état dépressif sévère réactionnel à des difficultés professionnelles* ». Le 14 avril 2016, Madame X rédige un courrier à l'attention de Monsieur A dans lequel elle lui signale une nouvelle fois ses conditions de travail et les micro-agressions qu'elle subit.
124. Ainsi, il convient de constater que les arrêts maladie de Madame X sont systématiquement provoqués par le harcèlement d'ambiance dont elle est victime. En effet, ses arrêts maladie font à chaque fois suite à des propos vexatoires, discriminants et humiliants, à des micro-agressions qui, pris dans leur ensemble, constituent un harcèlement moral.

➤ Sur la surcharge de travail de la salariée

125. La réclamante estime avoir été placée dans une situation de surcharge de travail.
126. Elle apporte à l'appui de cette affirmation un courrier adressé à son employeur en date du 3 juin 2014, dans lequel elle dénonce la surcharge de travail : « *le mardi 13 mai 2014 vous avez envoyé Monsieur Silvain chef d'atelier me dire que je devais faire mon travail de celui de Madame C ma collègue de travail qui est beaucoup en retard dans ses fonctions [...] je considère cela comme un acte d'humiliation [...] en [...] me surchargeant. J'ai subi en quelques années une augmentation de mes obligations auquel mon salaire ne s'est pas adapté. Comme par exemple former les nouveaux arrivants, ne sachant même pas parler le français. Remplacer ma collègue pendant des mois en faisant au même temps mon travail. Je venais travailler même [...] avec beaucoup de douleurs [...] mais je faisais un sacrifice [sic]* ».

127. Elle produit également trois attestations :

- Madame M, dans son attestation en date du 26 juillet 2016, certifie que Madame X « *faisait les journées en continu, de 7h le matin jusqu'à 15h30 l'après-midi, sans voir droit à aucune pause* » et que tout au long de la relation professionnelle, les salariés auraient « *travaillé avec de la pression et dans le stress* » ;
- Madame O affirme, dans son attestation du 5 septembre 2016, que les salariés auraient eu « *des journées continues sans aucune pause [sic]* ».

- Monsieur P, dans son attestation du 16 juin 2017, déclare que : « *les horaires de travail de l'atelier de confection étaient déjà en horaire continu de 7h30 à 15h30 sans aucune pause, par décision de Mr A pour qu'à l'heure du déjeuner les poseurs viennent déposer les toiles à rectifier et qu'à son retour de pause déjeuner les toiles soient prêtes* ».

128. Pour rappel, l'article L. 3121-33 du Code du travail prévoit que : « *Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes* ».

129. Le conseil de prud'hommes indique à ce titre que la réclamante n'établirait pas « *son allégation selon laquelle elle aurait été victime d'un traitement différencié de l'employeur et qu'il exercerait sur elle une prétendue forme de servitude* ».

130. Cependant, au regard de l'article L. 1134-1 du Code du travail précité, il n'est pas demandé à la réclamante de rapporter la preuve de la discrimination alléguée mais de « *présenter des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination* ».

131. En l'espèce, Madame X a produit notamment trois attestations cohérentes et concordantes, confirmant que sa charge de travail était excessive.

132. Il revient désormais à la société Z de démontrer que ses décisions reposent sur des éléments objectifs, étrangers à la discrimination alléguée.

133. Or, l'employeur n'apporte, ni dans ses conclusions, ni dans la réponse à la note récapitulative, de précision exacte, ni de preuves comme une fiche de présence, matérialisée ou dématérialisée, concernant la prétendue surcharge de travail alléguée par la réclamante.

➤ Sur le retrait d'un outil de travail de la salariée à son retour d'arrêt maladie

134. Dans le cadre de sa réclamation, Madame X fait ensuite valoir que Monsieur A a retiré l'estrade lui permettant d'être à la bonne hauteur pour travailler à son retour d'arrêt, le 13 avril 2016, ce que la société Z ne conteste pas.

135. La société Z soutient à cet égard que cette estrade aurait été retirée afin de pouvoir être rénovée, puis réinstallée la semaine suivante.

136. Le Conseil de prud'hommes retient cet argument en affirmant que « *si l'estrade a été retirée, ce retrait temporaire avait pour seule finalité son entretien et sa rénovation et donc par voie de conséquence la sécurité de la salariée à son poste* ». Elle ajoute qu'il était prévu de la réinstaller « *dès le début de la semaine* ».

137. Cependant, la société Z n'apporte aucune preuve de cette rénovation, ni dans ses conclusions, ni dans la réponse à la note récapitulative.

➤ Sur les caméras de vidéosurveillance

138. Madame X indique que Monsieur A a fait installer des caméras de vidéosurveillance qui seraient orientées vers les salariés.
139. En effet, dans le courrier en date du 3 juin 2014, elle affirme : « *vous nous surveillez toute la journée par une caméra orientée vers nous, vous voyez très bien qui travaille et ne travaille pas* ».
140. Madame O atteste dans ce sens, en affirmant, en ces termes : « *quant à la surveillance elle était excessive, la caméra était en permanence orientée sur nous* ».
141. Monsieur P confirme également les allégations de la réclamante en indiquant : « *Monsieur le président de Z a placé des caméras partout* »
142. A cet égard, la société Z indique qu'un « *système de vidéosurveillance composé de caméras avait été installé [...] en juin 2004 pour se prémunir de toute intrusion [...] et ont été changées en juin 2014, dans le cadre d'un contrat de télésurveillance avec la Société R* ». Elle affirme que : « *dès lors qu'une seule caméra ne se trouvait dans l'atelier ou travaillait Madame X, la règle de proportionnalité au but de protection de l'entreprise* » serait respectée.
143. La société verse à l'appui de son affirmation une facture de l'entreprise en date du 4 août 2004 ainsi qu'une note au personnel, ayant pour objet « *géolocalisation + protection des locaux* », en date du 23 juin 2014, selon laquelle « *afin d'assurer la protection des locaux et des équipements de travail, nous vous informons de la mise en place d'un système de géolocalisation sur les véhicules et la rénovation du dispositif existant de vidéo et d'alarme pour le bâtiment* ».
144. Cet argument a été retenu par le conseil de prud'hommes, afin de débouter la réclamante, qui indique que : « *la société se défend de ces accusations en rappelant que la seule finalité recherchée par la mise en place de ces caméras est d'assurer une meilleure sécurité au sein de l'entreprise et de se prémunir de toute intrusion car la société a été victime d'un vol commis après sa fermeture. Ainsi, au vu de ces éléments, il convient de considérer qu'il n'est pas démontré par la salariée que la mise en place de ces caméras et le choix de leur disposition vise à la harceler. En tout état de cause, il relève du pouvoir de direction de l'employeur de procéder à la surveillance de ses salariés durant le temps de travail* ».
145. En effet, l'employeur dispose d'un pouvoir de direction, il peut ainsi contrôler et surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail ¹⁶. La Cour de cassation a ainsi pu juger que « *le contrôle de l'activité du salarié relevait de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique de l'employeur* » ¹⁷.
146. Cependant, le fait, pour l'employeur, d'abuser de son pouvoir de contrôle et de surveillance de l'activité de ses salariés, peut constituer un élément caractérisant un harcèlement. Ainsi, la Cour de cassation a considéré que « *la mise en place d'un système de vidéo-surveillance dans le seul magasin où travaillait la salariée et les éléments de fait*

¹⁶ Cass. Soc., 14 mars 2000, n° 98-42.090 ; Cass. Soc., 4 juillet 2012, n° 11-30.266

¹⁷ Cass. Soc. 14 oct. 2009, n° 08-41.091

relatifs à son état de santé » étaient des éléments « de nature à permettre de présumer un harcèlement »¹⁸.

147. La société Z invoque l'article L. 1121-1 du Code du travail en disant que : « *la présence d'un système de vidéosurveillance est licite au regard de l'article L. 1121-1 du Code du travail dès lors qu'il a pour but de préserver un intérêt légitime de l'entreprise* ». L'article L.1121-1 du Code du travail prévoit que : « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ». La société Z indique qu'une « *seule caméra fixe se trouvait dans l'atelier où travaillait Madame X et n'était pas « orientée vers les salariés », la règle de proportionnalité au but de protection de l'entreprise était respectée* ».

148. Cependant, la société Z ne démontre pas d'une part, que la pose de cinq caméras, dont une caméra dans l'atelier de travail de la réclamante, est proportionnée à l'objectif de sécurité allégué, à savoir « *se prémunir de toute intrusion à la suite d'un vol dans l'entreprise* ». D'autre part, la société Z n'apporte pas la preuve que la caméra située dans l'atelier n'était pas orientée vers les salariés, en l'espèce Madame X.

149. Ainsi, la Défenseure des droits considère qu'une telle surveillance des employés concourait au climat de pression ambiant subit par Madame X.

150. Au vu de l'ensemble de ces éléments, la Défenseure des droits en conclut que la réclamante apporte suffisamment d'éléments laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral discriminatoire fondé sur son origine et/ou son sexe.

151. Il incombe donc à l'employeur, en application de l'article L. 1134-1 du Code du travail, d'apporter la preuve que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

➤ **Sur le manquement de l'employeur à son obligation de protéger la santé du salarié**

152. L'employeur a, en matière de harcèlement moral, une obligation de sécurité en vertu des articles L. 1152-4 et L. 4121-1 du Code du travail.

153. En outre, les dispositions de l'article L.4121-1 du Code du travail précisent que « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».

154. La Cour de cassation estime, depuis un arrêt du 1^{er} juin 2016¹⁹, rendu sous le visa des articles L. 1152-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, que « *ne méconnaît pas l'obligation légale (...), 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* ».

¹⁸ Cass. Soc., 14 mars 2012, n° 11-10.663, Inédit

¹⁹ Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702

155. Ainsi, l'employeur ne méconnaît plus, depuis cet arrêt, son obligation de protection de la santé des salariés, notamment en matière de harcèlement, s'il justifie :
- avoir pris toutes les mesures de prévention en termes de formation et information du personnel, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ;
 - et avoir pris toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'il en a été informé.
156. En l'espèce, la société Z ne justifie pas avoir pris des mesures aux fins de prévenir le harcèlement moral discriminatoire dans l'entreprise, malgré des signalements répétés de la part de la salariée et de son psychiatre.
157. Par ailleurs, l'article L. 1152-4 du Code du travail met à la charge de l'employeur une obligation de prévention du harcèlement pour en empêcher la survenance. Il lui appartient de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes de harcèlement.
158. S'agissant de cette obligation de prévention, la Cour de cassation indique que l'employeur doit justifier avoir pris les mesures de prévention légalement prévues et, lorsqu'il est informé des propos en cause, prendre des mesures immédiates propres à faire cesser les agissements ²⁰.
159. En effet, lorsqu'il est alerté sur une situation de harcèlement, il doit faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire permettant de protéger la santé et la sécurité des salariés concernés.
160. L'employeur doit également 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.
161. Si les faits sont établis, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la victime et prononcer une sanction disciplinaire à l'égard de l'auteur des faits en matière de harcèlement ²¹.
162. Dans son jugement, le conseil de prud'hommes a déclaré qu' : « *en l'absence de harcèlement moral, X ne peut présenter aucune demande d'indemnité au motif que l'employeur aurait méconnu son obligation de sécurité de résultat en s'abstenant de prendre les mesures nécessaires à la prévention d'un tel risque. En conséquence, elle sera déboutée de sa demande* ».
163. Cependant, la Cour de cassation a récemment rappelé que le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité doit être distingué de l'existence même des faits de harcèlement. L'employeur doit engager une enquête dès lors que de tels faits sont dénoncés, quand bien même ils ne seraient pas établis ²².

²⁰ Cass. soc., 17 octobre 2018, n° 16-25438

²¹ Articles L.1152-5 et L.1153-6 du Code du travail

²² Cass. Soc., 27 nov. 2019, n° 18-10551

164. En l'espèce, il ressort des éléments du dossier que l'employeur a eu connaissance de la situation de souffrance de Madame X, notamment à compter du 3 juin 2014, date à laquelle cette dernière adressait un premier courrier à Monsieur A, l'alertant sur ses conditions et son environnement de travail.
165. Ce premier courrier est suivi de plusieurs autres courriers, en date du 6 janvier 2016, 4 février et 14 avril de la même année, précités.
166. La société Z fait valoir à cet égard que « *que la CPAM de S a refusé d'apprécier la situation de Madame X au regard des risques professionnels en dépit de sa demande de déclaration d'accident du travail* ».
167. Elle affirme également qu'« *il est faux de soutenir que la Société Z n'a pris aucune mesure alors que dès le 21 janvier 2014, son dirigeant proposait à Madame X de la recevoir, non sans lui avoir rappelé se tenir à sa disposition pour un entretien* » et que « *dans son courrier du 3 juin 2014, Madame X se plaignait d'avoir dû attendre 4 jours pour rencontrer Monsieur A, ce qui ne l'empêche pas d'en conclure que l'employeur « laissait totalement pourrir la situation au détriment de la santé de la salariée* », alors que son avis d'arrêt de travail date du 6 janvier 2016 ».
168. Si la société Z indique avoir accepté de rencontrer Madame X le 29 mars 2016, après avoir été contactée par le conseil de la salariée, la Défenseure des droits considère sa réaction a été tardive et manifestement insuffisante au regard de la chronologie des faits de harcèlements subis par Madame X, dénoncés par celle-ci depuis juin 2014.
169. Dans ce contexte, la Défenseure des droits conclut que la société Z n'établit pas que sa réponse aux faits dénoncés et sa gestion des événements sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Claire HÉDON