



Décision du Défenseur des droits n°MLD-2014-20

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à des Observations en justice (Conseil de prud'hommes)

Domaine(s) de compétence de l'Institution : Lutte contre les discriminations

Thème(s) :

- *Discrimination* :

critère de discrimination : ÂGE / ÉTAT DE SANTÉ / SITUATION DE FAMILLE

domaine de discrimination : EMPLOI PRIVÉ

Synthèse :

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation d'une personne qui s'estimait victime de faits de harcèlement moral en raison de son âge, ainsi que d'un licenciement discriminatoire car lié à son état de santé et sa situation de famille.

Le Défenseur des droits a procédé à une enquête auprès de la réclamante et de la société mise en cause.

La réclamante apporte des éléments, et notamment une attestation, permettant d'établir une présomption de harcèlement moral discriminatoire à son encontre. Celui-ci s'est manifesté par des propos désobligeants relatifs à son âge, ainsi que par des consignes données par l'employeur affectant ses conditions de travail : réduction drastique de ses temps de pause, interdiction de communiquer avec ses collègues, d'accéder à la cuisine et aux toilettes...

L'enquête a également révélé que la réclamante avait été mise à pied puis licenciée pour faute grave, notamment en raison d'absences dont certaines étaient justifiées par des arrêts de travail et d'autres par sa situation de famille, l'employeur ne prouvant pas la réalité des autres absences. Or, il ressort d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation que dès lors que l'un des motifs énoncés à l'appui d'un licenciement s'avère être discriminatoire, le licenciement doit être déclaré nul sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres griefs visés par la lettre de licenciement.

L'employeur ne démontrant pas que les faits qui lui étaient reprochés, étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, le Défenseur des droits a considéré que le harcèlement moral et la discrimination étaient établis. En conséquence, il décide de présenter des observations devant le Conseil de prud'hommes saisi par la réclamante.



Paris, le 11 février 2014

Décision du Défenseur des droits n° MLD-2014-20

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 le code du 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 ;

Saisi par Madame B qui estime avoir fait l'objet de discriminations en raison de son âge, de son état de santé et de sa situation de famille dans le cadre de son emploi ;

Décide de présenter des observations devant le Conseil de prud'hommes

Le Défenseur des droits

Dominique BAUDIS

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

Rappel des faits

1. Le Défenseur des droits a été saisi le 20 février 2013 d'une réclamation de Madame B relative à son licenciement, qu'elle estime discriminatoire en raison de son état de santé et de sa situation de famille. Elle estime également avoir été victime de harcèlement moral discriminatoire en lien avec son âge.
2. Madame B, née en 1965, a été recrutée au sein de la société X, société de conseil en affaires et conseil de gestion, en qualité d'assistante de direction par contrat à durée indéterminée du 12 novembre 2012. Il était convenu qu'elle exerce ses fonctions auprès des différentes sociétés détenues et gérées par Monsieur D. Son lieu de travail était situé dans l'agence V spécialisée dans l'immobilier (promotion-vente-location).
3. La réclamante affirme qu'elle fait très tôt l'objet d'un harcèlement moral se traduisant par des propos déplacés de la part de son employeur ainsi que par des consignes strictes visant à altérer délibérément ses conditions de travail.
4. Le 12 février 2013, Madame B est convoquée par Monsieur D à un entretien préalable à un éventuel licenciement disciplinaire le 27 février 2013 à 11h00. Cette convocation est assortie d'une mise à pied conservatoire.
5. Le 20 février 2013, Madame B fait parvenir un courrier à son employeur l'informant qu'elle ne pourra se présenter à l'entretien du fait d'un arrêt de travail
6. Par courrier en date du 25 février 2013, Monsieur D fait savoir à Madame B qu'il maintient l'entretien.
7. Par courrier du 28 février 2013, Monsieur D informe la réclamante de la prolongation de la mise à pied, et ce jusqu'à une prise de décision la concernant.
8. Par courrier du 6 mars 2013, Madame B est licenciée pour faute grave.
9. Madame B a saisi le Conseil de prud'hommes.

Enquête

10. Par courrier en date du 23 mai 2013, les services du Défenseur des droits ont interrogé Monsieur D sur les raisons pour lesquelles il reprochait à Madame B d'avoir été absente pour raison de santé et pour raison familiale. Il a également été demandé à Monsieur D de préciser à quelles dates il estimait que Madame B avait été absente sans justificatif ou sans réels motifs.
11. Par courrier du 19 juin 2013, Monsieur D indique qu'il ne répondra pas au Défenseur des droits, souhaitant réserver ses réponses à la justice.
12. Le 5 juillet 2013, un courrier de mise en demeure est adressé par les services du Défenseur des droits à Monsieur D.

13. Monsieur D répond finalement au Défenseur des droits par courrier en date du 17 juillet 2013. Il apporte certaines précisions sans pour autant transmettre aucun élément probant.
14. Monsieur D ne transmet, dans son courrier de réponse, ni pièce justificative, ni élément du dossier administratif de Madame B, contrairement à ce qui lui avait été demandé par le Défenseur des droits.
15. En réponse à la note récapitulative qui lui a été adressée le 15 novembre 2013, le mis en cause a transmis au Défenseur des droits un courrier ainsi que deux attestations, dont l'une est rédigée par lui-même, tandis que la seconde émane du directeur administratif et financier de ses sociétés, Monsieur A. Monsieur D nie toute discrimination et soutient que le licenciement de la réclamante n'était motivé que par ses fautes professionnelles.

Le droit applicable

16. L'article L.1132-1 du code du travail dispose qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire au sens de l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, en raison de son état de santé, de sa situation de famille ou de son âge.
17. En vertu de l'article L.1132-4 du même code, toute disposition ou tout acte discriminatoire pris à l'encontre d'un salarié est nul.
18. Aux termes de l'article L.1134-1 du même code, lorsque survient un litige en raison d'une discrimination, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. 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.
19. Aux termes de l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496, la discrimination inclut « *Tout agissement lié à [un critère, subi] 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.* »

Sur les agissements de harcèlement moral à l'encontre de Madame B, en lien avec son âge

20. Madame B se plaint de comportements répétés de harcèlement moral à son encontre en lien avec le critère de l'âge.
21. Ainsi, le 4 février 2013, Monsieur D lui aurait interdit de prendre une pause déjeuner alors que la réclamante lui avait précisé qu'elle souhaitait la mettre à profit pour visiter sa fille qui était dans une maternité, sur le point d'accoucher. La réclamante aurait tout de même pris sa pause mais, à son retour, le mis en cause lui aurait adressé un certain nombre de reproches, affirmant notamment « *vous êtes peut-être vieille, c'est pour cela que vous mettez du temps à travailler.* »

22. Par courrier du 13 février 2013, Madame B a relaté ces faits, alerté Monsieur D sur ses conditions de travail, et lui a rappelé les propos désobligeants qu'il aurait tenus concernant son âge, et les femmes de plus de 40 ans.
23. Ce courrier n'a fait l'objet d'aucune réponse de la part du mis en cause.
24. Madame Z, qui était une collègue de la réclamante au moment des faits, atteste par écrit avoir souvent entendu Monsieur D traiter Madame B de « *vieille* ».
25. Concernant les agissements répétés de Monsieur D, Madame Z précise que ce dernier avait édicté une série d'instructions à l'encontre de Madame B : « *ne plus parler au personnel ; ne plus aller au 1^{er} étage (pas accès aux toilettes) ; interdiction d'utiliser la cuisine : obligation de manger à l'extérieur ; interdiction de prendre ses deux heures de pause déjeuner (obligation de rester jusqu'à 13h00) ; Interdiction de quitter son poste sans son accord.* »
26. Dans son attestation, Madame Z indique d'ailleurs que Madame B était « *plutôt épuisée et éteinte à cause des réprimandes, des insultes et des interdictions de Monsieur D. Elle ajoute : « Elle a donc craqué et a été en arrêt maladie longue durée. Monsieur D n'a pas accepté cet arrêt maladie, et parti dans une colère noire, il m'a demandé de transcrire le courrier de licenciement pour fautes graves.* » Cet état dépressif est attesté par un certificat médical en date du 1^{er} mars 2013.
27. Interrogé par le Défenseur des droits sur ces faits, Monsieur D se contente de réfuter globalement les propos de Madame Z, ainsi que tout fait de harcèlement moral, ce qui ne saurait suffire à écarter la présomption de harcèlement moral établie par la réclamante.
28. Au vu de ce qui précède, il apparaît que Madame B a fait l'objet de la part de son employeur de manœuvres ayant eu pour objet ou pour effet de la déstabiliser et de créer à son égard un environnement hostile, voire humiliant. Preuves en sont, les propos tenus par Monsieur D concernant son âge, ainsi que les conditions de travail qu'il semble avoir tenté de lui imposer.

Sur la mise à pied et le licenciement pour faute grave de Madame B

29. Madame B allègue que sa mise à pied et son licenciement pour faute grave sont en fait fondés sur son état de santé et sa situation de famille.

Sur les griefs liés à l'état de santé de la réclamante et à sa situation de famille

30. Dans la lettre de licenciement, Monsieur D affirme que Madame B s'est montrée impertinente le 11 février 2013 lorsqu'elle lui a rétorqué qu'il n'était pas dans son habitude de rédiger des comptes-rendus. Le mis en cause reproche également à la réclamante d'avoir été en arrêt maladie entre le 12 et le 28 février 2013, alors qu'elle était - selon lui - en bonne santé le 11 février.
31. Suite aux demandes d'explications et de justifications formulées par les services du Défenseur des droits, le mis en cause ajoute que Madame B aurait informé son responsable du fait que, le 12 février étant la date de son anniversaire, elle ne viendrait pas travailler ce jour-là. Il ne rapporte cependant ni la preuve de cet échange, ni de celui relatif à la rédaction de comptes-rendus.

32. Madame B produit quant à elle un avis d'arrêt de travail daté du 12 février 2013. Si Monsieur D entendait contester cet avis, il lui appartenait de solliciter une contre-visite en application de l'article L.1226-1 du code du travail, ce qu'il n'a pas fait. Au surplus, le fait que Madame B ait été en bonne santé – selon l'appréciation de son employeur – la veille du jour où elle est tombée malade ne saurait être reproché à la réclamante.
33. Concernant les prétendues absences de Madame B au mois de janvier 2013 sans réels motifs ou sans justificatifs, Monsieur D ne produit aucun échange de correspondance avec la réclamante, ni aucun autre élément probant. Il mentionne toutefois, dans sa réponse adressée au Défenseur des droits le 17 juillet 2013, les dates des 15 et 19 janvier 2013, sans plus de précisions.
34. Madame B précise qu'elle était absente les 15 et 16 janvier du fait de l'état de santé de son fils. Dans un certificat médical établi le 15 janvier 2013, le docteur P atteste d'ailleurs du fait que l'état de santé de Monsieur B rendait la présence de sa mère nécessaire.
35. Madame B a également été placée en arrêt maladie les 24 et 25 janvier 2013 par le Docteur N.
36. Monsieur D reproche encore à Madame B de s'être absentée pour le mariage de sa fille « dès son embauche ». Dans son courrier au Défenseur des droits en date du 17 juillet 2013, il ajoute que Madame B en aurait informé tardivement son responsable et qu'elle n'aurait pas fourni de justificatif.
37. Selon les documents officiels (livret de famille) transmis par la réclamante, il apparaît que le mariage de sa fille a été célébré le 21 décembre 2012. Or à cette date, l'agence V dans laquelle Madame B exerçait ses fonctions était fermée. La réclamante n'a donc vraisemblablement pas été absente au moment du mariage de sa fille. En outre, le droit à une autorisation exceptionnelle d'absence pour le mariage d'un enfant est explicitement prévu par l'article L.3142-1 du code du travail.
38. Le mis en cause a donc explicitement licencié la réclamante pour des absences qui avaient pour origine son état de santé et sa situation de famille.
39. De plus, Monsieur D n'indique même pas les dates de l'ensemble des absences donnant lieu à des reproches de sa part. Il ne démontre pas non plus la réalité des absences qu'il mentionne et n'apporte aucun élément de nature à prouver le caractère fautif de ces absences.
40. Au contraire, Madame B prouve que certaines absences qui lui sont reprochées n'ont pas pu avoir lieu, et démontre qu'un certain nombre d'autres absences étaient justifiées.
41. Or, selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, dès lors que l'un des motifs énoncés à l'appui d'un licenciement s'avère être discriminatoire, le licenciement doit être déclaré nul sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres griefs visés par la lettre de licenciement¹.
42. En l'espèce, et sans qu'il soit nécessaire d'analyser la réalité des autres griefs invoqués à l'appui du licenciement de Madame B, il convient donc de considérer que

¹ Cass. soc., 19 mars 2013, n° 11-28845

celui-ci est discriminatoire, et donc nul en vertu de l'article L.1132-4 du code du travail.

Sur les griefs liés aux fautes professionnelles de la réclamante

43. À titre subsidiaire, on notera que Monsieur D reproche également à la réclamante un certain nombre de faits dont il ne démontre pas la réalité.
44. Il affirme notamment qu'un grand nombre de courriels ne seraient pas parvenus à leur destinataire alors que la réclamante avait, semble-t-il, alerté sa hiérarchie d'un problème technique émanant du fournisseur d'accès.
45. Il fait également grief à Madame B d'avoir modifié le système de classement.
46. Dans une attestation en date du 23 décembre 2013, Monsieur A, qui se présente comme directeur administratif et financier des sociétés de Monsieur D, reproche également à Madame B sa méthode de classement « *très à l'ancienne* », sa mauvaise maîtrise des logiciels de bureautique, et le fait qu'elle n'avait jamais fourni la preuve de son expérience en tant qu'assistante de direction. S'agissant d'une salariée dont la période d'essai était achevée, qui n'avait fait l'objet d'aucun avertissement et n'avait reçu aucune formation, un tel reproche paraît surprenant. Enfin, Monsieur A affirme que « *les mails envoyés aux avocats étaient à la limite du je-m'en-foutisme* », ce qui n'apparaît pas dans la lettre de licenciement.
47. Madame Z témoigne au contraire du fait que Madame B aurait su réorganiser les dossiers qui ne faisaient plus l'objet d'aucun classement avant son arrivée, et était parvenue à rendre fonctionnel le bureau de la direction. Elle affirme également que dix personnes se sont succédées sur le poste de Madame B en neuf mois avant l'arrivée de cette dernière.
48. Madame B est, par ailleurs, accusée d'avoir trompé la société et d'avoir profité du fait que Monsieur D connaissait son père pour se faire embaucher. Il n'est cependant pas précisé dans la lettre de licenciement en quoi aurait consisté cette tromperie, et quand bien même Monsieur D aurait pris en considération le fait qu'il connaissait le père de la réclamante, cela ne saurait être reproché à celle-ci mais relèverait de la seule responsabilité de l'employeur.
49. Dans son courrier adressé au Défenseur des droits suite à l'envoi de la note récapitulative, Monsieur D affirme également que la réclamante ne maîtrisait pas correctement l'outil informatique, « *avait une grande capacité à mentir* », et consommait de l'alcool. Si de tels faits auraient pu, s'ils étaient démontrés, justifier un licenciement, force est de constater qu'ils n'ont jamais été reprochés à la réclamante lorsqu'elle était salariée de la X. Ils ne sont pas non plus mentionnés dans la lettre de licenciement, et ne peuvent donc être invoqués pour justifier celui-ci.

50. Enfin, Monsieur D précise dans la lettre de licenciement :

« Nous vous avons tout à fait normalement convoquée à un entretien préalable pour le mercredi 27 février 2013, auquel vous ne vous êtes pas présentée, sans pour autant en solliciter le report à une date ultérieure [...].

Il va sans dire que cette absence d'explications ne nous a pas permis de modifier notre appréciation. »

51. Or, il convient de rappeler que par courrier du 20 février 2013, la réclamante avait informé son employeur de l'impossibilité où elle se trouvait, en raison des termes de l'avis d'arrêt de travail, de se rendre à l'entretien préalable qui devait se tenir à 11h

52. Monsieur D a répondu à ce courrier le 25 février 2013, refusant de faire droit à cette demande au motif que Madame B bénéficiait d'une autorisation de sortie. Or, Monsieur D ne pouvait ignorer que malgré l'autorisation de sortie dont elle bénéficiait, la réclamante devait, comme tout salarié en arrêt maladie, se trouver à son domicile jusqu'à 11h. Ce domicile étant situé à près de 20 km du lieu de l'entretien, Madame B ne pouvait donc s'y rendre.

53. Monsieur D a donc non seulement refusé de faire droit à la demande de la réclamante de différer l'entretien préalable, mais lui a également reproché son absence à cet entretien et le fait qu'elle n'en aurait pas demandé le report. Ce procédé relève d'une mauvaise foi évidente.

54. On notera que les seuls éléments transmis par le mis en cause au Défenseur des droits à l'appui de ses dires sont des attestations dont l'une émane de lui, et l'autre de son directeur administratif et financier.

55. De plus, les griefs formulés par Monsieur D semblent empreints de mauvaise foi et pourraient caractériser une volonté de nuire à la salariée.

56. Le certificat médical établi le 1^{er} mars 2013 fait d'ailleurs état d'un syndrome dépressif grave que la réclamante attribue au comportement de son employeur. Ce que confirme le témoignage de Madame Z.

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

- Considère que Madame B a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire à raison de son âge ;
- Considère également que le licenciement pour faute grave de Madame B doit être considéré comme discriminatoire en raison de son état de santé et de sa situation de famille, et donc nul en vertu des articles L.1132-1 et 4 du code du travail ;
- Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.