



Décision du Défenseur des droits MLD-2014-10

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à : Observations en justice

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

Thème : Mutation et licenciement discriminatoires en raison de l'orientation sexuelle

Synthèse :

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative à une mutation et un licenciement que la réclamante estime discriminatoires en raison de son orientation sexuelle.

La réclamante est engagée en qualité de responsable de service en mai 2008. Elle rencontre sa concubine dans le cadre de son travail. Se fondant sur un signalement imprécis de la médecine du travail, l'employeur lui propose en mai 2012 une mutation en raison de la gestion de la relation entretenue avec sa concubine qui, selon lui, induisait des comportements à l'égard de certains autres salariés de nature à porter atteinte à leur santé. La réclamante refuse la mutation et est licenciée pour faute grave en juillet 2012. Sa concubine est licenciée en octobre 2012.

L'enquête démontre que la réclamante n'a jamais eu de document relatif au signalement de la médecine du travail et que l'employeur ne démontre pas que la mesure de mutation était prise pour des raisons objectives. De plus, il ressort expressément des termes de la lettre de licenciement que c'est le « *management orienté* » de la réclamante par la relation d'ordre privé qu'elle entretient avec sa concubine, qui est à l'origine de son licenciement.

Il ressort expressément des éléments de l'enquête que les raisons ayant conduit à la mise en œuvre de la clause de mobilité de la réclamante ainsi que son licenciement pour faute grave sont basées sur sa vie privée, à savoir sur la relation homosexuelle entretenue avec sa concubine, également salariée de l'entreprise.

Le Défenseur des droits décide de présenter ses observations devant la juridiction saisie.

Paris, le 20 mars 2014

Décision du Défenseur des droits MLD 2014-10

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 ;

Saisi par Madame X d'une réclamation relative à la mise en œuvre de la clause de mobilité de son contrat et à son licenciement, qu'elle estime discriminatoires en raison de son orientation sexuelle,

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

Le Défenseur des droits

Dominique Baudis

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

Le 18 mars 2013, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Madame X, relative à la mise en œuvre de la clause de mobilité de son contrat et à son licenciement, qu'elle estime discriminatoires en raison de son orientation sexuelle.

FAITS :

1. Madame X est engagée le 13 mai 2008 par la société Y en qualité de responsable de service.
2. Le 1^{er} mai 2009, elle signe un avenant pour occuper une nouvelle fonction d'adjointe de Direction dans un restaurant
3. La réclamante entretient une relation avec Madame Z laquelle est salariée de l'entreprise et placée sous son autorité.
4. Lors d'un entretien informel qui s'est déroulé le 18 mai 2012, Monsieur A, Directeur d'établissement et Monsieur B, Directeur régional, informent la réclamante que le médecin du travail a fait un signalement oral mettant en cause son management et ils lui proposent une mutation dans un autre restaurant, ce qu'elle refuse.
5. Par LRAR du 15 juin 2012 adressée à Madame X, Monsieur B relate l'ensemble de ces faits par écrit et lui propose d'envisager à nouveau la mutation en annexant l'avenant de mutation au courrier.
6. Il lui rapporte les dires du médecin du travail dans les termes suivants : « *votre gestion de la relation que vous entretenez avec Madame Z, salariée de l'entreprise, avec qui vous vivez, induisait des comportements à l'égard de certains autres salariés de nature à porter atteinte à leur santé* ».
7. Il indique également que le médecin du travail a confirmé son signalement par écrit faisant état d'une autre plainte et qu'une enquête interne a été réalisée, confirmant ce signalement.
8. Le 22 juin 2012, la réclamante est convoquée à entretien préalable fixé le 3 juillet 2012.
9. Le 6 juillet 2012, Madame X est licenciée pour faute grave. Dans la lettre de licenciement, l'employeur indique « *Le 18 mai 2012, nous vous avons informée du signalement par le médecin du travail dont vous aviez fait l'objet, celui-ci indiquant que votre management orienté par la relation que vous entretenez avec Madame Z, votre subordonnée dans l'entreprise, avait pour effet de porter atteinte à la santé de certains autres salariés. Lors de ce même entretien, nous vous avons proposé une mutation, ceci permettant d'une part de permettre à l'entreprise de remplir son obligation de sécurité à l'égard de l'ensemble du personnel et d'autre part de préserver votre emploi* ».

10. Selon la réclamante, son licenciement serait lié à la relation d'ordre privé qu'elle entretient avec Madame Z et serait donc lié à son orientation sexuelle.
11. Elle a saisi le Conseil de Prud'hommes qui, par jugement en date du 10 juin 2013, a jugé que « *l'orientation sexuelle présumée est bien à l'origine de la mutation et du licenciement qui en a découlé (...) Attendu que ces mesures sont discriminatoires et donc nulles en fonction des dispositions de l'article L.1134-4 du code du travail, rendant le licenciement sans cause réelle et sérieuse* ».
12. Le Conseil de Prud'hommes a condamné la société Y au paiement des sommes de 25.000 euros au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse et 7.500 euros au titre du préjudice moral.
13. La société a interjeté appel du jugement, la date d'audience devant la Cour d'appel est fixée au 20 mai 2014.
14. Par courrier en date du 15 juillet 2013, les services du Défenseur des droits ont demandé à la société Y de lui adresser un certain nombre d'éléments et explications en vue de l'analyse de la réclamation de Madame X.
15. En l'absence de réponse dans le délai imparti, un courrier de relance est envoyé à l'employeur le 7 octobre 2013.
16. Par courrier en date du 11 octobre 2013, la société mise en cause a communiqué au Défenseur des droits les éléments demandés.
17. Le 19 novembre 2013, le Défenseur des droits a adressé à la Société mise en cause une note récapitulant les éléments de fait et de droit qui permettraient de retenir l'existence d'une discrimination à l'encontre de Madame X. La Société y répond par courrier du 2 décembre 2013.

Sur les faits constitutifs de discrimination comme étant liés à l'orientation sexuelle de Madame X :

18. Il ressort des éléments de l'enquête du Défenseur des droits que Madame X semble avoir fait l'objet d'une mesure discriminatoire et d'un licenciement en lien avec son orientation sexuelle.
19. En vertu de l'article L.1132-1 du code du travail, « *[...] aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte [...]notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son orientation ou identité sexuelle* ».
20. En matière de discrimination, il existe un principe d'aménagement de la charge de la preuve. L'article L.1134-1 du code du travail prévoit un régime probatoire spécifique en vertu duquel lorsque « *le salarié présente des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination* », il revient à l'employeur « *de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ».

21. En application de ces principes, il revient à la société Y de prouver, au regard des éléments de faits apportés par la réclamante, que la mutation proposée à cette dernière et son licenciement sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Sur le caractère discriminatoire de la proposition de mutation faite à Madame X:

22. En l'espèce, au cours d'un entretien informel du 18 mai 2012, Monsieur A propose à Madame X d'être mutée, en application de la clause de mobilité figurant dans son contrat. Cette demande de mutation est réitérée par courrier en date du 15 juin 2012.
23. L'employeur justifie la mutation proposée par un signalement fait auprès de la médecine du travail mettant en cause le management de Madame X. Il indique plus précisément dans son courrier du 15 juin 2012 : *« votre gestion de la relation que vous entretenez avec Madame Z, salariée de l'entreprise, avec qui vous vivez, induisait des comportements à l'égard de certains autres salariés de nature à porter atteinte à leur santé »*.
24. Dans son courrier de réponse au Défenseur des droits en date du 11 octobre 2013, la société Y fournit le signalement écrit du médecin du travail par courrier en date du 7 juin 2012 dans lequel il est indiqué : *« il est de mon devoir de vous signaler une dégradation des conditions de travail sur un de vos site : deux personnes se sont plaintes de l'attitude d'une de vos salariées occupant un poste de responsabilité et j'en attends un troisième pour le même motif, aux dires de mon assistante, dans un des cas, j'ai ressenti une gravité potentielle et me suis posé la question d'un certificat d'inaptitude temporaire immédiate dans le sens d'un danger immédiat pour la santé du salarié concerné »*.
25. Le signalement du médecin du travail ne mentionne ni le nom de la salariée concernée ni ses agissements. Il invoque des plaintes en raison de *« l'attitude d'une des salariées occupant un poste de responsabilité »* sans faire référence de manière explicite à Madame X.
26. Il existe une contradiction entre ce signalement et les termes de la lettre du 15 juin 2012.
27. En effet, là où le médecin du travail fait une référence à *« l'attitude d'une salariée »*, la lettre de l'employeur, prétendant retranscrire le signalement, fait état de la *« gestion de la relation »* d'ordre privé laquelle *« induisait des comportements à l'égard de certains autres salariés. »*
28. En d'autres termes, l'employeur reformule et transforme le signalement du médecin du travail pour reprocher à Madame X la *« gestion »* de sa relation avec Madame Z.
29. Il apparaît donc que c'est sur cette interprétation erronée du signalement que l'employeur fonde la justification de la demande de mutation ainsi liée de manière explicite à la vie privée de la réclamante.

30. Dans ce même courrier en date du 15 juin 2012 à Madame X, l'employeur évoque une enquête interne ayant confirmé le signalement du médecin du travail.
31. Or, l'employeur n'a pas fourni cette enquête au Défenseur des droits dans son courrier datant du 11 octobre 2013, malgré une demande en ce sens dans le courrier d'instruction du 15 juillet 2013.
32. Au contraire, dans le cadre de sa réponse du 5 décembre 2013, l'employeur a joint deux attestations de salariés indiquant que les horaires et repos de Madame X étaient fixés en fonction de Madame Z.
33. Il produit également un courrier de Madame C, employée de restauration, selon lequel celle-ci subirait des attaques personnelles et actes d'agression de la part de Madame X ainsi qu'un comportement désagréable provenant de Madame Z.
34. Toutefois, Madame X n'a jamais été informée par l'employeur des dires de Madame C à propos desquels il n'a d'ailleurs mené aucune enquête.
35. A l'inverse, quatre anciens collègues de Madame X affirment n'avoir subi « aucune pression morale ou physique ni harcèlement de la part de la réclamante, et n'avoir jamais vu de gestes déplacés entre Madame X et Madame Z. »
36. Une cinquième attestation d'un ancien collègue de la réclamante considère que Madame X est « la seule responsable de Sallanches qui se soucie du moral ainsi que de la bonne santé de ses employés » et qu'en six mois, il ne l'a « vue harceler personne et certainement pas l'employée qui a osé porter de pareilles accusations ». Il ajoute que Madame C lui a dit « de vive voix vouloir causer préjudice à X et la voir partir de son poste ».
37. Les dires de Madame C non suivis d'enquête et infirmés par les attestations n'apparaissent donc pas en mesure de justifier la décision de mutation de la réclamante.
38. Au regard de ce qui précède, l'employeur ne démontre pas que la mesure de mutation de la réclamante était prise pour des raisons objectives étrangères à la relation entretenue avec sa concubine.
39. Au contraire, au regard des faits et des pièces communiquées, il apparaît que les raisons ayant conduit à la mise en œuvre de la clause de mobilité de la réclamante sont basées sur sa vie privée, à savoir sur la relation homosexuelle entretenue avec Madame Z.
40. Dans ces conditions, le Défenseur des droits considère que la mutation proposée était motivée par son orientation sexuelle.

Sur le caractère discriminatoire du licenciement de Madame X :

41. Madame X a été licenciée pour faute grave en raison de son refus de mutation et du signalement de la médecine du travail.
42. A l'appui du licenciement de Madame X, l'employeur reprend en effet les mêmes motifs que ceux invoqués pour justifier la proposition de mutation.

43. Dans la lettre de licenciement en date du 6 juillet 2012, il indique : « *Le 18 mai 2012, nous vous avons informée du signalement par le médecin du travail dont vous aviez fait l'objet, celui-ci indiquant que votre management orienté par la relation que vous entretenez avec Madame Z, votre subordonnée dans l'entreprise, avait pour effet de porter atteinte à la santé de certains autres salariés. Lors de ce même entretien, nous vous avons proposé une mutation sur Cluses, ceci permettant d'une part de permettre à l'entreprise de remplir son obligation de sécurité à l'égard de l'ensemble du personnel et d'autre part de préserver votre emploi* ».
44. Le licenciement de la réclamante lui est notifié pour faute grave et il ressort expressément des termes de la lettre que c'est le « *management orienté* » de la réclamante par la relation d'ordre privé qu'elle entretient avec Madame Z, qui est à l'origine de son licenciement.
45. Dans ces conditions, le Défenseur des droits considère que le licenciement de Madame X était motivé par son orientation sexuelle, le Conseil de Prud'hommes de l'ayant également reconnu dans son jugement en date du 10 juin 2013 selon lequel « *l'orientation sexuelle présumée est bien à l'origine de la mutation et du licenciement qui en a découlé* » et que les mesures prises « *sont discriminatoires et donc nulles en fonction des dispositions de l'article L.1134-4 du code du travail, rendant le licenciement sans cause réelle et sérieuse* ».
46. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
- Considère que Madame X a fait l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son orientation sexuelle,
 - Considère que le licenciement de Madame X est discriminatoire en raison de son orientation sexuelle,
 - Décide de présenter ses observations devant la Cour d'Appel et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.