



Décision du Défenseur des droits MLD-2014-63

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision de présentation d'observations devant les Conseils de prud'hommes***Domaine de compétence de l'institution : Lutte contre les discriminations******Thème : Emploi privé – Harcèlement moral et licenciement discriminatoires******Critères : Origine***

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative à des faits de harcèlement moral fondé sur l'origine et à un licenciement prononcé en représailles de la dénonciation de ces faits.

Le réclamant est embauché en tant qu'agent de service dans une structure d'accueil de personnes sans domicile fixe. Son supérieur hiérarchique, mis à disposition de la structure, tient à son égard des propos à caractère raciste et rédige une note de service demandant aux agents de service de ne pas parler dans leur langue d'origine.

Le réclamant dénonce dans un courrier adressé au responsable de la structure d'accueil ces faits constitutifs de harcèlement moral discriminatoire. Aucune suite ne lui est donnée. Au contraire, il est prévu que l'auteur du harcèlement soit promu. Le réclamant manifeste son opposition à cette promotion lors d'une réunion. Il est ensuite licencié pour faute grave pour avoir, au cours de cette réunion et depuis, fait preuve d'insubordination à l'égard de l'auteur du harcèlement.

Des éléments recueillis au cours de l'instruction menée par les services du Défenseur des droits, il ressort que l'employeur a manqué à l'obligation de sécurité de résultat qui lui incombe en matière de prévention du harcèlement moral. Le fait que l'auteur du harcèlement soit un salarié mis à sa disposition ne permet pas de l'exonérer de sa responsabilité. Il ressort également de l'instruction que le licenciement du réclamant, prononcé à la suite de la dénonciation du harcèlement moral discriminatoire, n'est pas justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le Défenseur des droits constate donc que le réclamant a fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire par application 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 et que son licenciement, prononcé en représailles de sa dénonciation, encourt la nullité en application des articles L.1132-4 et L. 1152-3 du code du travail.

En conséquence, le Défenseur des droits décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes saisi.

Paris, le 28 mars 2014

Décision du Défenseur des droits MLD-2014-63

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 Monsieur X qui estime avoir subi un harcèlement moral et un licenciement discriminatoires en raison de son origine de la part du groupement d'intérêt économique Y,

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

Le Défenseur des droits

Dominique Baudis

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

1. Le 21 mars 2012, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Monsieur X relative à des faits de harcèlement moral et à son licenciement pour faute grave qu'il estime discriminatoires car en lien avec son origine.

FAITS ET PROCEDURE :

2. Le réclamant est embauché le 30 août 2007, par contrat à durée indéterminée, en qualité d'agent de service intérieur par le Groupement d'intérêt économique Y. Ses fonctions consistent à accueillir pour la nuit des personnes sans domicile fixe sur une péniche. Le groupement relève des Œuvres Z, appelées Z France.
3. Le réclamant indique qu'il a fait l'objet, depuis l'année 2010, d'un harcèlement moral en raison de son origine de la part de son supérieur hiérarchique, Monsieur A, responsable « sécurité-hébergement-réinsertion ». Monsieur A aurait notamment remis en cause la qualité de son travail devant les membres du service et aurait tenu à son encontre des propos à caractère raciste tels que « *un bon arabe est un arabe mort* ».
4. Le 19 mai 2010, Monsieur A, rédige et diffuse une note de service rappelant aux agents de service diverses consignes, dont la suivante : « [p]our accueillir les passagers vous devez montrer l'exemple, tenue correcte exigée, évitez de tenir des conversations et chanter dans votre langue d'origine ». Le réclamant précise qu'il a parfois parlé en langue étrangère pour faciliter l'accueil de passagers ne maîtrisant pas le français.
5. Deux anciens salariés du groupement Y, Monsieur B et Monsieur C, attestent qu'ils ont été les témoins directs du comportement raciste de Monsieur A envers les personnes accueillies et les salariés d'origine maghrébine ainsi qu'à l'égard du réclamant, d'origine libanaise.
6. Le 20 février 2012, le réclamant et six autres agents rédigent à l'attention de Madame D, la responsable nationale de l'Z, un courrier faisant état des propos racistes qu'aurait tenu Monsieur A à leur égard et dénonçant le fait qu'il les dénigre de façon systématique. Le courrier fait également état des propos vexatoires et des gestes parfois violents qu'aurait eu Monsieur A à l'encontre de certains passagers d'origine étrangère. Ces faits auraient déjà été évoqués avec Madame D lors d'une réunion du 31 janvier 2012, à laquelle le courrier fait référence.
7. Le 5 mars 2012, le réclamant s'oppose, lors d'une réunion, à la nomination de Monsieur A comme seul responsable des agents de service intérieur en raison de son comportement raciste.
8. A l'issue de cette réunion, la note de service du 19 mai 2010 aurait été supprimée et Monsieur A a été muté sur un poste administratif au siège de Z afin qu'il n'exerce plus de fonctions managériales.
9. Le 29 mars 2012, le réclamant est convoqué à un entretien préalable à son licenciement.
10. Le 23 avril 2012, le réclamant est licencié pour faute grave « *en raison de [son] comportement tant vis-à-vis de [son] responsable que des résidents et bénévoles* ».

11. La lettre de licenciement vise expressément la réunion du 5 mars 2012. Il est reproché au réclamant d'avoir « *lors de cette réunion et depuis le 5 mars 2012 [...] à de nombreuses occasions, de manière violente et véhémement, manifesté [son] refus définitif de reconnaître A comme [son] supérieur hiérarchique* ».
12. Le réclamant conteste les motifs de son licenciement devant le Conseil des prud'hommes. L'audience devant le Bureau de jugement est fixée au 2 avril 2014.
13. Le groupement Y conteste avoir eu un comportement discriminatoire à l'encontre du réclamant dans ses courriers de réponse à l'instruction menée par les services du Défenseur des droits respectivement datés du 9 juillet 2013 et du 20 mars 2014.

ANALYSE JURIDIQUE :

14. L'analyse du dossier conduit le Défenseur des droits à considérer que le réclamant a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire en raison de son origine, que son employeur a ainsi manqué à l'obligation de sécurité de résultat qui lui incombe en matière de prévention du harcèlement moral et qu'il n'était donc pas fondé à licencier le réclamant pour l'avoir dénoncé.

- **Sur les faits constitutifs de harcèlement moral discriminatoire fondé sur l'origine :**

15. L'article L. 1132-1 du code du travail définit le principe de non-discrimination en vertu duquel aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en raison de son origine.
16. Il renvoie 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^{er}, que la discrimination inclut le harcèlement, lequel est défini comme « *tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa (notamment l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou à une race) [...], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».
17. Il résulte de ces dispositions que le harcèlement moral fondé sur l'origine d'un salarié constitue une discrimination et doit être en conséquence qualifié de harcèlement moral discriminatoire.
18. En l'espèce, le réclamant produit la note de service du 19 mai 2010 par laquelle Monsieur A demande aux agents de service de ne pas « *chanter dans [leur] langue d'origine* ». Il produit également deux attestations d'anciens agents qui affirment avoir été les témoins directs du comportement raciste de Monsieur A.
19. Monsieur B atteste en effet que, de 2009 à 2011, Monsieur A a eu un comportement raciste « *envers les agents d'origine maghrébine et les passagers de couleurs* ».
20. Monsieur C explique quant à lui que le réclamant a fait preuve de disponibilité et de respect, avant d'ajouter « *[c]e qui n'est pas le cas de tous les employés de la péniche surtout du responsable A, coléreux et raciste* ».
21. Ce climat hostile envers les salariés d'origine étrangère a entraîné une dégradation des conditions de travail du réclamant. Visé par les propos à caractère raciste, il a été heurté dans sa dignité comme il l'exprime dans le courrier du 20 février 2012 adressé à Madame D.

22. Ainsi, en produisant des attestations de salariés, la note rédigée par Monsieur A et le courrier du 20 février 2012 par lequel il a formellement dénoncé le comportement raciste de ce dernier, le réclamant apporte des éléments de faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral discriminatoire fondé sur son origine.
23. Il incombe à l'employeur, en application des articles L.1134-1 et L.1154-1 du code du travail, de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers au harcèlement moral discriminatoire ainsi présumé.
24. Interrogé par les services du Défenseur des droits, l'employeur ne fournit aucun élément objectif permettant de l'écarter et a ainsi failli à l'obligation de se justifier.
25. De ce fait, il ressort de l'instruction que Monsieur X a subi un harcèlement moral discriminatoire en raison de son origine.
 - **Sur le manquement à l'obligation de sécurité de résultat incombant à l'employeur en matière de harcèlement moral :**
26. L'article L. 1152-4 du code du travail prévoit en outre que l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir le harcèlement moral. Ce texte renvoie à l'obligation de sécurité de résultat de l'article L. 4121-1 du même code, aux termes duquel : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».
27. La Chambre sociale de la Cour de cassation affirme en effet par une jurisprudence constante que « [l']employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, de harcèlement moral, l'absence de faute de sa part ne pouvant l'exonérer de sa responsabilité envers des salariés victimes du harcèlement moral d'un directeur de l'établissement » (Cass. soc., 21 juin 2006, n°05-43.914).
28. Cette obligation de sécurité de résultat signifie que la responsabilité est engagée de plein droit, c'est-à-dire de façon automatique, dès lors que des faits de harcèlement sont constatés.
29. L'employeur ne peut donc s'exonérer de sa responsabilité en démontrant qu'il n'est pas l'auteur des faits de harcèlement moral puisque celui-ci est qualifié même lorsqu'il émane d'un autre supérieur hiérarchique, d'un collègue de travail ou d'une personne extérieure à l'entreprise qui exerce une autorité de fait ou de droit sur le personnel, comme les salariés mis à disposition (Cass. Soc. 1^{er} mars 2011, n°09-69616 ; Cass. Crim., 28 mai 2013, n° 11-88.009).
30. De même, les moyens mis en œuvre pour faire cesser le harcèlement, comme une sanction infligée au harceleur, ne suffisent pas à écarter la responsabilité de l'employeur (Cass. soc., 3 février 2010, n°08-40.144).
31. En l'espèce, il ressort de l'analyse des pièces du dossier que l'employeur a été alerté du comportement raciste de Monsieur A par le réclamant et six autres agents lors de la réunion du 31 janvier 2012 et par le courrier du 20 février 2012.
32. Interrogé par les services du Défenseur des droits sur les raisons pour lesquelles il n'a pas pris en compte cette alerte en dépit de la gravité des faits dénoncés, l'employeur fait valoir qu' « [a]près enquête, Monsieur A a été réintégré chez son employeur où il a été muté ».

33. Or, il ne présente aucun élément relatif aux conclusions de cette enquête, à la personne qui l'a diligenté et à la date à laquelle elle a eu lieu.
34. En tout état de cause, le Défenseur des droits constate que cette enquête, seulement évoquée dans le second courrier de réponse de l'employeur en date du 20 mars 2014, semble avoir un caractère tardif au regard des faits de harcèlement moral discriminatoire formellement dénoncés par le réclamant et ses collègues le 20 février 2012.
35. En outre, les organigrammes du groupement, avant et après le 5 mars 2012, communiqués par l'employeur dans le cadre de l'instruction montrent qu'il a envisagé, avant cette date, de promouvoir Monsieur A en tant que seul supérieur hiérarchique des agents de services qui avaient pourtant dénoncé son comportement raciste.
36. Interrogé par les services du Défenseur des droits sur les raisons justifiant la promotion de Monsieur A et sur celles qui ont finalement motivé sa mutation, l'employeur explique que « [c]ette personne a été mise à disposition par les Œuvres Z. Nous avons demandé que cette mise à disposition soit interrompue et il a été réintégré normalement dans ses fonctions chez son employeur ; il ne nous appartenait pas de prononcer une mesure de licenciement à son encontre ».
37. Le Défenseur des droits rappelle cependant que l'article L. 1251-21 du code du travail prévoit que, quand bien même l'auteur du harcèlement moral a été mis à disposition de la société utilisatrice, celle-ci est responsable des conditions d'exécution de son travail, notamment pour ce qui a trait au respect des dispositions légales relatives à la santé et à la sécurité au travail.
38. Dès lors, quand bien même il a été demandé la fin de la mise à disposition de Monsieur A, le groupement mis en cause a manqué à l'obligation de sécurité de résultat qui lui incombe en matière de prévention du harcèlement moral discriminatoire en ne déclenchant pas, notamment, une enquête dès la dénonciation des faits en 2012.
- **Sur la nullité du licenciement prononcé en représailles suite à la dénonciation de faits de harcèlement moral discriminatoire :**
39. Les articles L.1132-3 et L. 1152-2 du code du travail prévoient que l'employeur ne peut sanctionner ou licencier un salarié pour avoir témoigné ou relaté des faits constitutifs de discrimination ou de harcèlement moral.
40. Les articles L.1132-4 et L. 1152-3 du code du travail sanctionnent par la nullité tout acte contraire aux dispositions précitées.
41. Aussi, la Chambre sociale de la Cour de cassation a annulé un licenciement en jugeant, après avoir constaté que l'engagement de la procédure de licenciement coïncide avec la dénonciation par le salarié de la discrimination, que le licenciement s'analyse comme étant la suite des actes de discrimination dénoncés (Cass., soc., 25 septembre 2013, n°12-17.569).
42. La haute Cour estime également qu'un salarié ne saurait être sanctionné pour avoir dénoncé de bonne foi un harcèlement moral discriminatoire (Cass, soc, 10 octobre 2012, n°11-24379).
43. En l'espèce, l'employeur a licencié le réclamant en lui imputant une faute grave « *en raison de [son] comportement tant vis-à-vis de [son] responsable que des résidents et bénévoles* ».

44. Ces griefs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement sont néanmoins en contradiction avec les entretiens annuels d'évaluation du réclamant pour les années 2009 et 2010 sur lesquels sa « *conscience professionnelle* », « [s]a *rigueur, [s]a discipline et [son] exactitude* » sont relevés.
45. Ainsi, l'employeur, qui n'a pas communiqué dans le cadre de l'instruction l'entretien annuel d'évaluation du réclamant pour l'année 2011, n'apporte pas d'éléments objectifs justifiant de la réalité et du sérieux des griefs invoqués à l'appui de son licenciement.
46. De plus, le Défenseur des droits relève que la lettre de licenciement fait expressément référence à la réunion du 5 mars 2012 au cours de laquelle le réclamant a de nouveau dénoncé le harcèlement moral discriminatoire. La lettre lui fait en effet grief d'avoir, « *lors de cette réunion et depuis le 5 mars 2012 [...] à de nombreuses occasions, de manière violente et véhémement, manifesté [son] refus définitif de reconnaître A comme [son] supérieur hiérarchique* ».
47. Or, force est donc de constater que les termes de la lettre montrent que le licenciement du réclamant est motivé par la dénonciation du harcèlement moral discriminatoire.
48. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
- Constate que Monsieur X a fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire fondé sur son origine de la part de son supérieur hiérarchique en violation de l'article L. 1132-1 du code du travail et 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 ;
 - Constate en conséquence que l'employeur a manqué à l'obligation de sécurité de résultat qui lui incombe en matière de prévention du harcèlement moral en application de l'article L. 4121-1 du code du travail ;
 - Constate que le licenciement de Monsieur X est une mesure de représailles prohibée par les articles L.1132-4 et L. 1152-3 du code du travail et qu'il encourt, à ce titre, la nullité.
 - Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes à l'audience du 2 avril 2014 et invite la formation de jugement à en prendre connaissance.