

CONTRAT DE TRAVAIL Obligations de l'employeur – Violation – Indemnisation – 1° Obligation de fournir le travail convenu – Défaut – Salariée tenue à l'écart durablement – Harcèlement – 2° Discrimination – Usage de termes racistes – Violence morale.

COUR D'APPEL DE PARIS (P. 6 – Ch. 6) 7 septembre 2016
S. et FO organismes sociaux contre Altran technologie (extrait)

RAPPEL DES FAITS, PROCÉDURE ET MOYENS DES PARTIES

Madame S. a été engagée par la Société Axiem, absorbée ultérieurement par Altran CIS aux droits de laquelle vient la SA Altran Technologie, par contrat de travail à durée indéterminée en date du 27 avril 2001 en qualité de consultant.

Madame S. a été élue déléguée du personnel suppléante en 2003 sur la liste Force Ouvrière et élue suppléante au comité d'entreprise. Elle a été élue secrétaire du CHSCT en 2005.

Estimant avoir fait l'objet de discrimination de la part de son employeur en raison de ses fonctions syndicales, Madame S. a saisi en 2005 le Conseil de prud'hommes de Paris qui a, le 20 mars 2007, estimé établi la discrimination syndicale alléguée et a condamné l'employeur à payer à Madame S. un euro à titre de dommages-intérêts. Sur appel interjeté par Madame S., la Cour d'appel de Paris a, par un arrêt du 9 décembre 2008, confirmé le jugement en ce qu'il a admis la discrimination syndicale et a condamné l'employeur à verser à Madame S. 100.000 euros à titre de dommages-intérêts.

Estimant que son employeur était redevable de rappel de salaire sur des heures de délégation pour la période d'octobre 2008 au 31 mars 2011, qu'elle subissait une discrimination syndicale et raciale ainsi qu'un harcèlement, que son employeur n'avait pas respecté les dispositions de l'article L.1225-26 du Code du travail et contestant la validité d'une clause de dédit-formation, Madame S. a, le 21 octobre 2011, saisi le Conseil de prud'hommes de Paris qui, par un jugement rendu le 6 février 2013, a pris acte du règlement par la SAS CIS Altran à Mme S. de 1.542,85 euros au titre des heures de délégation, a annulé la clause de dédit-formation, a condamné la SAS CIS Altran à payer à Mme S. 500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et a débouté cette dernière du surplus de ses demandes. Le Conseil de prud'hommes de Paris a également débouté le syndicat CGT FO, intervenu à l'instance, de sa demande en dommages et intérêts.

Madame S. et le syndicat CGT Force Ouvrière du personnel des organismes sociaux divers et divers de la Région parisienne, (ci-après CGT-FO) ont relevé appel de ce jugement par déclaration parvenue au greffe de la cour le 25 mars 2013.

(...)

MOTIFS

Sur la discrimination syndicale (...)

Sur le harcèlement moral

Aux termes de l'article L.1152-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'article L.1154-1 du même code prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe alors à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En l'espèce, Madame S. invoque les faits suivants : une absence d'affectation à des missions facturables chez un client lorsqu'elle était consultante, puis l'affectation à deux postes support « marketing manager » isolés et sans grand contenu.

Madame S. a été recrutée pour exercer des fonctions de consultante et il n'est pas contesté qu'entre le 14 octobre 2008 et le 26 avril 2011, son employeur ne l'a pas affectée à une mission de consultante chez un client, mais lui a confié quelques missions internes. Il résulte des pièces versées aux débats que l'employeur n'a, au cours de cette période, proposé à sa salariée qu'une seule mission.

Madame S. a été en congés maternité entre le mois de novembre 2009 et le mois de juin 2010, ce dont il résulte que son employeur ne l'a pas affectée à des tâches qui étaient normalement les siennes et ne lui a proposé qu'une seule mission correspondant à son métier de consultant sur une période d'un peu moins de deux années.

À compter du 26 avril 2011, Madame S. est devenue « marketing manager », dans un premier temps chargée des pays émergents, puis en charge de l'offre de formation interne Altran.

Madame S. fait notamment valoir que dans, ces postes, elle était isolée et ajoute que ceux-ci étaient vides de contenu.

Dans son relevé d'activité du mois de décembre 2011, Madame S. écrivait : « *Aucun échange avec les zones Inde-Chine dont je suis censé m'occuper depuis plusieurs mois. Mon supérieur hiérarchique a tout bloqué et ne m'adresse aucun mail. Il ne m'associe à rien. Il orchestre minutieusement une mise à l'écart qui a pour objectif de me conduire à ne réaliser aucune tâche, qui réduit à néant mon employabilité et qui me place dans une situation de harcèlement moral insupportable. Je suis isolée, maintenue à*

l'écart de tout processus décisionnel. Le poste est fictif comme je le craignais ». Le 16 janvier 2012 Madame S. indiquait dans un e-mail : « Je ne dispose plus jusqu'à ce jour d'échange avec de quelconques interlocuteurs de la zone Inde-Chine, alors que notre PDG nous a réaffirmé à plusieurs reprises l'importance de ces zones pour les développements de la société, de business-reports sur l'évolution de l'actualité (rien depuis juin 2011), malgré mes nombreuses réclamations auprès de mon responsable direct et auprès de la direction des relations sociales et de ressources humaines. De réunions d'équipe. De feuille de route précise pour l'année 2012 ».

S'agissant de son poste de marketing manager chargé de formation, Madame S. fait observer que le département marketing principal d'Altran est situé à Neuilly alors qu'elle-même se trouve sur le site de Vélizy, et qu'il n'a pas été répondu à sa demande d'être « basée pour le poste sur Bellini ou à Neuilly ». Elle ajoute qu'elle ne dispose ni de moyens, ni de budget, qu'elle ne figure pas sur l'organigramme de la direction marketing, ainsi que cela résulte de celui qu'elle produit aux débats, et qu'elle n'est pas conviée à des réunions d'équipe.

La SA Altran Technologie ne conteste pas avoir reçu les messages précités et ne conteste pas non plus que Madame S. n'a pas été rapprochée géographiquement du reste de l'équipe marketing, ni qu'elle ne figure pas sur l'organigramme de la direction de ce service. Il s'ensuit que les faits allégués par Madame S. sont établis.

En conséquence, la salariée établit qu'alors qu'elle était consultant, son employeur l'a laissée durant de très nombreux mois sans affectation à des fonctions correspondant à son emploi, et ne lui a fait qu'une seule proposition de mission, et que, depuis qu'elle occupe des fonctions de manager marketing, elle se trouve mise à l'écart. L'ensemble de ces éléments, ajoutés à la discrimination syndicale dont la salariée a été victime, permettent, de par leur caractère répété dans le temps, de la pluralité des agissements et de leur incidence sur les conditions de travail de la salariée, susceptibles de porter atteinte à ses droits ou de compromettre son avenir professionnel, de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

La SA Altran Technologie, à qui il revient de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, fait valoir que le travail qu'elle a confié à Madame S. était conforme à ses souhaits, ses compétences, sa qualification et son contrat de travail, mais ne démontre nullement que la non-affectation de la salariée à des missions de consultante résulte de l'impossibilité de confier des missions externes ou du refus réitéré de l'intéressée d'accepter de telles missions, puisqu'une seule lui a été offerte. Par ailleurs, l'employeur ne justifie pas la situation d'isolement dans laquelle a été placée Madame S. après qu'elle a été affectée à des fonctions de manager marketing.

En conséquence, le harcèlement moral est avéré.

Sur la demande de réparation du préjudice résultant du harcèlement moral de la discrimination syndicale

Outre le préjudice matériel réparé par ailleurs, Madame S. a souffert, du fait du harcèlement moral et de la discrimination syndicale, un préjudice moral résultant notamment de la situation dévalorisante dans laquelle elle a été placée, tant au plan de sa rémunération qu'au plan de ses activités. Compte-tenu de l'ensemble des éléments produits aux débats et de la durée des agissements constitutifs de harcèlement moral et de discrimination, la cour est en mesure d'évaluer le préjudice subi par Madame S. à la somme de 150.000 euros.

Sur la demande de réparation du préjudice au titre des propos racistes

Madame S. fait valoir qu'elle était l'objet de propos racistes de la part de M. L., l'un des directeurs de l'entreprise. Elle sollicite une réparation sur le fondement des articles L. 1132-1 et L. 4121-1 du Code du travail.

La SA Altran Technologie répond que la notion de discrimination implique l'existence d'une inégalité de traitement, ce que ne constitue pas une insulte à caractère raciste. Elle souligne que l'inspection du travail n'a pas mis en œuvre les procédures de mise en demeure et de référé prévues aux articles L. 4732-1 et L. 4732-2 du Code du travail et n'a pas usé de ses pouvoirs, se bornant à lui demander de mettre en œuvre les mesures que la société avait elle-même proposé de prendre dans le cadre de la réunion du CHSCT.

Il résulte des pièces versées aux débats, et notamment du compte rendu d'enquête établie par la société, que, le 11 mars 2009, Monsieur L., interpellé par Monsieur D. à l'égard de qui il avait pris la décision d'engager une procédure de licenciement, s'est emporté et a dit « *tu as le droit de venir avec tes deux «chocos»* », visant Paul P. et Josiane S. Selon Monsieur D., Monsieur L. lui a dit « *tu peux venir avec Paul P. et les deux chocolats si tu veux* ». Monsieur L. prétend qu'il a fait un lapsus, et utilisé l'expression « *chocos* » à la place de « *duo de choc* ».

Compte tenu de la version de Monsieur D., du contexte d'emportement dans lequel se trouvait Monsieur L. et de son explication alambiquée, la cour retient que le terme utilisé par l'auteur des propos était « *chocolats* ».

Il s'agit d'une expression particulièrement blessante vis-à-vis de Madame S., personne de couleur originaire du Cameroun, visée par les propos, constitutive de faits de violence morale.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violence morale exercée par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il a pris ultérieurement des mesures en vue de réprimer ces agissements.

En conséquence, Madame S. ayant été victime de faits de violence morale de la part d'un des cadres de l'entreprise, la SA Altran Technologie n'a pas satisfait à son obligation et doit réparer le préjudice causé par les faits, préjudice qui peut être évalué à la somme de 3.000 euros.

(...)

PAR CES MOTIFS

Confirme le jugement entrepris en sa disposition ayant annulé la clause de dédit-formation,

L'infirme pour le surplus,

Et statuant à nouveau sur les chefs infirmés et ajoutant :

Condamne la SA Altran Technologie à payer à Madame S. les sommes de :

*1.542,85 euros au titre de la prime sur les heures de délégation, et ce en deniers ou quittance, avec intérêts au taux légal à compter du 26 octobre 2011,

*107.206 euros en réparation du préjudice financier subi au titre de la discrimination syndicale,

*150.000 euros en réparation du préjudice moral subi au titre du harcèlement moral et de la discrimination syndicale,

*3.000 euros en réparation du préjudice résultant du manquement par l'employeur aux dispositions de l'article L.4121-1 du Code du travail,

*1.500 euros en réparation du préjudice résultant du manquement par l'employeur aux dispositions de l'article L.1225-26 du Code du travail,

ces sommes avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé de l'arrêt,

Ordonne le repositionnement de Madame S. avec un salaire mensuel fixe de 5.277 euros,

Condamne la SA Altran Technologie à payer au syndicat CGT Force Ouvrière du personnel des organismes sociaux divers et divers de la Région parisienne 5.000 euros à titre de dommages et intérêts,

Condamne la SA Altran Technologie à payer à Madame S. la somme de 3.000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile,

(M. de Charry, prés. – M^{es} Bernard, Dufau, av.)

Note.

Une salariée se plaignant de discrimination syndicale dans l'exercice de ses fonctions avait introduit une action en réparation ; la demande reconnue fondée devant le Conseil de prud'hommes, ce dernier lui a alloué 1 €... réévalué à 100.000 € par la Cour en 2008 ! De nouveau malmenée par son employeur, la salariée introduit une deuxième

action en 2011 pour diverses questions, dont un double motif de discrimination, syndical par retard de carrière et mise à l'écart professionnelle et raciale en raison d'insultes. Le Conseil de prud'hommes, que la précédente affaire n'a pas rendu plus prudent, l'a déboutée de ses demandes sur ce chef. L'arrêt d'appel ci-dessus, qui retient la discrimination salariale sur la base d'un panel (1), attire l'attention sur deux autres questions : le harcèlement moral et les faits de discrimination raciale.

Le harcèlement est caractérisé au cas d'espèce par l'absence de fourniture de travail réel, en particulier depuis son retour de congé maternité (proposition d'une seule mission sur près de 2 années). Or, une telle inaction est effectivement reprochable à l'employeur. Contrairement à bon nombre de discours managériaux consistant à reporter sur le salarié la responsabilité de « faire son poste », l'employeur est débiteur de l'obligation de fournir du travail (2). Comme le rappelait J.-J. Dupeyrou, rapportant les propos du Président Laroque, « *le contrat de travail trouve son essence dans une obligation « première », celle par laquelle l'employeur s'engage à fournir du travail au salarié. C'est là le socle du contrat, la pointe de la toupie. Les autres obligations croisées viennent après.* » (3). La répétition de ce manquement fait, selon la Cour, dégénérer la faute en harcèlement. Dans le passé, la Cour de cassation a déjà adopté un raisonnement analogue, mais sur la base de la discrimination : « *l'employeur n'avait pas fourni de travail au salarié pendant de longues périodes, élément de nature à laisser supposer l'existence d'une telle discrimination* » (4). Joignant les deux aspects de discrimination syndicale et de harcèlement, la Cour d'appel alloue une indemnisation à hauteur de 150.000 euros en réparation du préjudice moral, outre 107.206 euros en réparation du préjudice financier.

Le second point est celui des propos racistes à l'encontre (notamment) de la salariée, par sa désignation sous le terme de « *chocolat* », en référence à sa couleur de peau (noire). Le Conseil de prud'hommes de Paris s'était défaussé en relevant, en particulier, l'inaction de l'inspection du travail. Ce déni de justice est réparé par la Cour, qui souligne le caractère de « *violence morale* », caractérisant un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (5).

(1) Non reproduit ; la salariée est repositionnée sur la base du nouveau salaire et reçoit un rattrapage pour la période écoulée entre le premier contentieux et celui-ci. Sur ces questions, on se reportera à R. Spire, *Agir contre la discrimination syndicale au travail : le droit en pratique*, Dr. Ouv. avril 2006.

(2) « *L'employeur a l'obligation de fournir le travail convenu* », Cass. Soc. 3 novembre 2010, n°09-65.254, Dr. Soc. 2011, p.95, obs. C. Radé. Dans le même, sens, v. également à propos de salariés

chargés de leur reclassement : TGI Metz, 14 septembre 2010, Dr. Ouv. 2011, p.134 ; CA Paris, 3 juillet 2002, Dr. Ouv. 2004, p.37.

(3) Dr. Soc. 2007, p.81.

(4) Cass. Soc. 29 juin 2011, p. n°10-14.067, Dr. Ouv. 2011, p.670.

(5) Rappr. sur la réparation du préjudice de carrière dans l'hypothèse de discrimination raciale v. Cass. Soc. 29 sept. 2004, n°02-42.427, Dr. Ouv. 2005 p.27.