

---

Décision du Défenseur des droits MLD n°2015-269

---

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

**Décision - Dénonciation de faits de discrimination et de harcèlement - Harcèlement moral discriminatoire - Manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur - Evolution de carrière défavorable en raison de l'origine - Observations devant le Conseil de prud'hommes**

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

**Thème :** Emploi - emploi privé - carrière – harcèlement

**Synthèse :**

**Monsieur X, d'origine maghrébine, est agent d'exécution depuis 2002 au sein de la société Y. Il constate, qu'en dépit de multiples candidatures pour accéder au statut d'agent de maîtrise, il est le seul parmi un panel de 16 comparants au profil comparable à ne pas avoir accédé à ce statut. Il dénonce alors la discrimination dont il s'estime victime début 2012 et constate qu'à compter de cette date, il subit à plusieurs reprises des propos à connotation raciste dégradant à la fois ses conditions de travail et son état de santé. Il indique également que sa hiérarchie n'a pas mis en œuvre les mesures nécessaires en interne visant à faire cesser de tels agissements ou à sanctionner leurs auteurs. Ce contexte de travail l'a contraint à être arrêté plusieurs fois pour maladie. Cette dénonciation a également eu un impact en termes de retard dans son évolution de carrière puisqu'il a fait acte de candidature à plusieurs reprises sur des postes d'agent de maîtrise, en vain. Le Défenseur des droits a procédé à une enquête auprès de la société Y. A l'issue de son enquête, le Défenseur des droits constate que le réclamant a été victime de mesures de rétorsion suite à sa dénonciation de faits de discrimination caractérisées par des agissements de harcèlement moral discriminatoire et un retard dans son évolution de carrière. Le Défenseur des droits décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes saisi.**

Paris, le 17 novembre 2015

---

**Décision du Défenseur des droits MLD n°2015-269**

---

**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 Monsieur X, agent d'exécution de la société Y, qui s'estime victime de mesures de rétorsion - suite à sa dénonciation de faits de discrimination - caractérisées par des agissements de harcèlement moral discriminatoire en raison de son origine et un retard dans son évolution de carrière,

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

**Jacques TOUBON**

**Observations devant le Conseil de Prud'hommes de Z présentées  
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 18 mars 2012, par le biais d'un délégué, d'une réclamation concernant Monsieur X, relative à des faits de harcèlement et à un retard dans son évolution de carrière qu'il estime discriminatoires en raison de son origine.

**FAITS** :

2. Monsieur X est embauché, depuis le 18 février 2002, en contrat à durée indéterminée, en qualité d'agent de manœuvre/opérateur mouvement - qualification B1.4. Il est notamment chargé de déplacer les trains sur un périmètre restreint et est affecté au technicentre W. Le technicentre de W comporte plusieurs sites: A, B, C et D.
3. En 2008, le réclamant est affecté sur le site de D dit VND, toujours en qualité d'opérateur mouvement. Il est alors qualification B1.6.
4. Lors de son arrivée au VND, une réorganisation a lieu au sein de son service et de nouvelles missions lui sont confiées: contrôle au départ des trains, essais de freins, protection du personnel. Suite à l'évolution de ses missions et à son inscription sur le tableau des notations, Monsieur X passe à la qualification C1.9, en 2010.
5. A cette même période, un poste de coordinateur de production (dit COPT) ou chef des opérateurs mouvements - qualification D (agent de maîtrise) devient vacant.
6. Monsieur F, un de ses collègues de travail, est proposé sur le poste car il a le plus d'ancienneté.
7. En 2011, soit un an après sa prise de fonctions, Monsieur F décide de quitter son poste de COPT qui devient alors vacant.
8. Monsieur X, au vu de ses évaluations professionnelles reconnaissant ses résultats, ses capacités et son sérieux, décide de postuler au poste de COPT, par courrier du 6 avril 2011. Aucune réponse n'est apportée à Monsieur X sur les suites données à sa candidature.
9. Il apprend par la suite que Monsieur G, affecté sur le site de C est retenu sur ce poste.
10. Monsieur X estime alors que cette décision de ne pas le retenir sur ce poste de COPT est discriminatoire dans la mesure où il détient certaines habilitations nécessaires à la tenue de ce poste que ne possède pas Monsieur G.
11. La société Y soutient quant à elle que le choix porté sur Monsieur G est justifié de manière objective par le fait que ce dernier a accédé à la qualification D en 2001 et a toutes les compétences et expériences requises pour assurer la tenue de ce poste.
12. Par la suite, Monsieur X, ayant le sentiment d'avoir été victime d'une différence de traitement de la part de son employeur sur ce poste, sollicite un entretien afin d'obtenir des explications, notamment avec Monsieur H (DUO).

13. Il lui aurait alors été proposé par ses supérieurs hiérarchiques un poste de répartiteur sur le site de C de qualification D, ce qui lui aurait permis d'accéder au statut d'agent de maîtrise.
14. Mi-septembre 2011, Monsieur H demande à Monsieur X de postuler par écrit au poste à C ce qu'il fait le 14 septembre 2011.
15. Ce n'est que par un courrier reçu par le réclamant le 8 novembre 2011, soit plus de deux mois après sa candidature initiale, que Monsieur H, dirigeant d'unité opérationnel, lui adresse un courrier ne donnant aucune indication sur le fait que le poste de réserve qu'il occupera à C est un poste d'agent de maîtrise (D).
16. La société Y précise alors que le technicentre aurait accepté sa candidature et il aurait alors intégré, dès le mois de septembre 2011, une formation sur le site de C. Il aurait finalement abandonnée cette formation estimant ne pas avoir suffisamment de garanties sur le fait que celle-ci l'aurait conduit à accéder à un poste de qualification D.
17. C'est dans ce contexte qu'en novembre 2011, Monsieur X sollicite de pouvoir revenir sur le site de VND sur son poste d'agent opérateur.
18. Toutefois, lors de sa reprise sur le site de VND, son poste n'aurait plus été disponible et il aurait alors été affecté à un poste de réserve, c'est-à-dire un poste de remplacement dont le planning change constamment. Il indique que ce poste de réserve avait également pour conséquence une perte d'une partie des primes de son précédent poste d'agent opérateur.
19. Il sollicite alors pendant plus d'un an et demi de récupérer son poste antérieur, en vain.
20. En janvier 2012, Monsieur X sollicite un entretien avec la Directrice d'établissement, Madame J, afin de l'informer des agissements de harcèlement dont il s'estime victime et solliciter un changement d'affectation. L'entretien a lieu le 16 janvier 2012. Le compte rendu de cet entretien ne fait cependant nullement état de faits de harcèlement. Monsieur X indique toutefois avoir relaté ces agissements et des attestations de collègues de travail le confirment.
21. Le réclamant indique alors qu'à compter de cette dénonciation, il aurait subi un certain nombre d'agissements de harcèlement moral de la part de ses collègues de travail et de son dirigeant de proximité, Monsieur K, caractérisés par une mise à l'écart, un refus de travailler avec lui et des insultes et blagues à caractère raciste.
22. Ce contexte de travail a eu des conséquences sur son état de santé et l'a contraint à s'arrêter pour maladie pendant trois mois à compter de février 2012.
23. Il précise également qu'à compter de cette date, il aurait également fait acte de candidature à de multiples reprises sur des postes de qualification D et qu'il n'aurait jamais été retenu, sans explication précise. Il communique un panel le comparant à d'autres agents embauchés à la même date sur des fonctions comparables qui ont tous accédé au statut d'agent de maîtrise à ce jour.
24. En octobre 2013, soit un an et demi après avoir repris le travail sur le site de VND, le réclamant est à nouveau affecté sur un poste d'agent opérateur à la qualification C1.10.
25. En mars 2014, Monsieur X devient permanent syndical.

26. L'ensemble de ces éléments a conduit le réclamant à saisir le Défenseur des droits qui a diligenté une enquête auprès de la société Y sur les faits allégués en sollicitant par courriers un certain nombre de documents et observations, courriers auxquels la société Y a répondu.
27. Cependant, Monsieur X étant toujours en poste, sa situation professionnelle n'a eu de cesse d'évoluer depuis sa saisine initiale.
28. Par courrier du 9 avril 2015, le Défenseur des droits a adressé une note récapitulative à la société Y, dans le cadre d'une procédure contradictoire, afin de lui permettre de répondre sur les éléments nouveaux portés à sa connaissance. La société Y y a répondu par courrier du 11 septembre 2015.
29. Le réclamant a également saisi le Conseil de prud'hommes de Z en sollicitant des dommages et intérêts en réparation de la discrimination qu'il estime avoir subie. Une audience en bureau de jugement est fixée au 25 novembre 2015.

### **ANALYSE JURIDIQUE :**

30. En l'espèce, il convient d'analyser les conséquences de la dénonciation de la discrimination et du harcèlement dont le réclamant s'estime victime - pouvant s'analyser en mesures de rétorsion - aussi bien en termes d'agissements de harcèlement discriminatoire (1) que d'évolution de carrière (2).
31. Or, les dispositions de l'article L.1132-3 du code du travail précisent bien qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné ou relaté des agissements définis aux articles L.1132-1 et L.1132-2 du même code.

#### **1. Sur les agissements de harcèlement moral discriminatoires au sein du technicentre W :**

32. L'article 2 de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique précise que : « *le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié à la race ou à l'origine ethnique 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.* »
33. Conformément à l'alinéa 3 de l'article 1<sup>er</sup> 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 : « *la discrimination inclut le harcèlement subi par une personne en raison de son origine et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».
34. Il ressort de l'enquête diligentée par le Défenseur des droits que c'est bien à compter de la réintégration du réclamant dans les effectifs du site VND en novembre 2011 et de la dénonciation de la discrimination et du harcèlement dont il s'estime victime en janvier 2012, que le climat de travail s'est fortement dégradé, ayant des conséquences sur son état de santé.
35. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle, Monsieur X met tout en œuvre pour solliciter une mobilité et adresse notamment un courrier à la société Y, le 15 février 2012, de demande de reconversion professionnelle au sein de la société T (surveillance générale) dans toutes les régions d'Ile de France. Il lui est alors répondu par la société

Y, le 6 avril 2012, « *qu'étant 92<sup>ème</sup> sur la liste des demandes de mutation, son départ ne peut être envisagé à court terme* ».

36. C'est dans ce contexte de travail dégradé que deux de ses collègues remiseurs-dégareurs, Messieurs L et M, ont refusé de travailler avec lui.
37. Monsieur P, dirigeant opérationnel et témoin de ces agissements, a adressé un courrier électronique à Monsieur K (DUO), le 22 mai 2012, pour lui faire part du comportement de ces deux agents, en précisant le comportement exemplaire de Monsieur X et espérant des sanctions envers ces deux agents.
38. Dans une attestation, Monsieur P précise également que Monsieur L a proféré les propos suivants envers Monsieur X « *tu n'y peux rien, la fainéantise c'est génétique* », faisant référence à son père, qui était aussi agent société Y.
39. Aucun élément du dossier n'établit que Monsieur L ait été sanctionné ou rappelé à l'ordre pour ces faits.
40. Ce climat dégradé semble se confirmer lorsque le 29 mai 2012, une affiche avec une inscription manuscrite représentant un salut fasciste « *Zig Aïe* » est découverte au sein du technicentre W.
41. Le 3 septembre 2012, l'inspection du travail, saisie par le réclamant, adresse un courrier à la directrice du technicentre sur l'ensemble des agissements dénoncés : « *Monsieur X aurait été l'objet de décisions et de comportements qui sont susceptibles de constituer un harcèlement discriminatoire (...). Alors que plusieurs documents attestent de la satisfaction de ses responsables exprimée à plusieurs reprises quant à la qualité de son travail et de son comportement, il apparaît qu'à partir de l'année 2011, ses conditions de travail et le comportement à son égard de certains de ses collègues et de certains membres de sa hiérarchie se sont fortement dégradés* ».
42. Le 6 septembre 2012, Monsieur X adresse un courrier à la société Y afin de dénoncer une nouvelle fois les agissements de harcèlement et de discrimination dont il s'estime victime et en novembre 2012, il dépose une main courante sur ces mêmes faits.
43. Une enquête est alors diligentée par la Direction de l'éthique de la société Y.
44. Un rapport, rendu par la direction de l'éthique de la société Y, conclut à l'absence de discrimination et de harcèlement. Ce rapport reconnaît un climat tendu sur le site de VND mais attribue ce dernier au comportement de Monsieur X, jugé trop revendicatif, tout en précisant qu'aucun comportement fautif ne peut lui être reproché. Il serait reproché à Monsieur X par ses collègues « *sa présence, ses silences, ses regards, ses interventions agaçantes et selon la Directrice du technicentre son « approche bizarre* ».
45. L'ensemble des griefs formulés à l'encontre de Monsieur X apparaît flou et subjectif et aucune précision n'est apportée sur les faits dénoncés par le réclamant : propos racistes, refus de travailler avec lui, mise à l'écart.
46. En novembre 2013, Monsieur X surprend une conversation entre ses collègues de travail au cours de laquelle des « blagues » ouvertement racistes envers les personnes de confession musulmane et d'origine maghrébine auraient été prononcées<sup>1</sup>. Le réclamant dénonce cette conversation auprès de la DRH par courrier le 9 décembre 2013.

---

<sup>1</sup> « *Pourquoi les musulmans ne font pas de mots croisés ? Parce qu'il y a trop de mots à mettre.*

*Tu sais qu'il y a eu une centaine de morts à la mosquée d'Argenteuil la semaine dernière ? Ils ont été touchés par du coran alternatif. Quel est le point commun entre un arabe et un melon ? Seul 1 sur 10 est bon. »*

47. Un tract syndical du 5 novembre 2013 fait ensuite état d'un certain nombre de faits particulièrement graves sur le site d'A appartenant au technicentre de W et notamment des « *croix gammées, propos racistes sur les portes des toilettes, photos de personnalité d'extrême droite* ».
48. En mars 2014, Monsieur X décide de se syndiquer et est élu délégué du personnel au comité d'entreprise sous l'étiquette syndicale TT. Depuis octobre 2014, il est permanent syndical.
49. Il indique alors, qu'à compter de son engagement syndical, il subirait des attaques caractérisées par des tracts d'une autre organisation syndicale qu'il estime insultants.
50. Il en informe la direction du technicentre par courrier électronique du 9 juillet 2014 dans lequel il indique « *ce tract calomnieux vise directement mon engagement syndical, mon intégrité morale, ainsi qu'implicitement mon comportement au sujet de la dénonciation de propos racistes tenus par un agent (ciblant les arabes et les musulmans) l'année dernière (faisant référence aux blagues à caractère raciste de novembre 2013) pour laquelle je n'ai d'ailleurs jamais obtenu de réponse de la part de votre prédécesseur, Madame J, et ce malgré un envoi adressé en recommandé avec AR* ».
51. Le nouveau Directeur du technicentre, Monsieur AB, répond à Monsieur X que sa dénonciation des tracts injurieux en raison de son activité syndicale ont été pris au sérieux et ont donné lieu à une lettre diffusée en interne. Par ailleurs, il précise que la dénonciation des propos racistes tenus en novembre 2013 par un agent société Y n'est pas restée sans réaction puisqu'elle a donné lieu à l'ouverture d'un dossier disciplinaire.
52. Toutefois, ce climat raciste au sein du technicentre semble perdurer aujourd'hui puisqu'en décembre 2014 de nouvelles croix gammées ont été découvertes sur le site d'A, ce qui a donné lieu à une note de service, du 15 décembre 2014, à destination de l'ensemble du personnel de Monsieur AB qui évoque « *des inscriptions à caractère religieux - actes inadmissibles et contraires aux règles déontologiques* ».
53. Cet environnement de travail dans lequel certains agents société Y se croient autorisés à proférer des propos racistes - injures ou « plaisanteries » - envers divers groupes de personnes, à afficher ouvertement des idées xénophobes, à apposer des inscriptions fascistes sur des supports de l'entreprise que ce soit des notes de service ou la porte des toilettes, génère un climat particulièrement offensant et humiliant tant à l'égard des agents issus des groupes stigmatisés par ces agissements qu'à l'égard des agents qui les réprouvent.
54. La multiplication de ces agissements sur une longue période au sein du technicentre W sur différents sites (D VND et A) a ainsi eu pour effet de porter atteinte à la dignité et à la santé, d'une catégorie d'agents, dont fait partie Monsieur X.
55. Ces agissements peuvent être constitutifs de faits de harcèlement discriminatoire au sens de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 27 mai 2008.
56. Il ressort également des éléments de l'enquête diligentée par le Défenseur des droits que la réaction de la société Y semble avoir été insuffisante par rapport à la gravité des faits dénoncés, pris dans leur globalité au sein du technicentre.
57. En effet, l'employeur est tenu, en application des articles L.1152-4 et L.4121-1 du Code du travail, de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir le harcèlement et d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

58. L'existence des agissements précités laisse présumer qu'un climat propice au sein du technicentre W a toléré leur survenance.
59. En effet, il est légitime de penser que si ces derniers avaient été immédiatement sanctionnés et largement réprimés au moyen d'une large campagne de communication et de formations, d'autres agissements de ce type n'auraient pas eu lieu.
60. Dans son courrier du 11 septembre 2015, la société Y rappelle avoir mis en place d'importants dispositifs depuis de nombreuses années en matière de prévention du harcèlement et de la discrimination au sein de l'entreprise : accords collectifs, alerte professionnelle éthique, code éthique, actions de formation de la ligne managériale, médiation interne, dispositifs d'accompagnement managérial...
61. Le Défenseur des droits prend également acte de l'ensemble des mesures dont il est fait état dans ce courrier au sein du technicentre de W : notes du directeur à l'ensemble du personnel, formation à la discrimination pour les managers (décembre 2013/janvier 2014), formation diversité/laïcité, campagne de communication début 2014.
62. Ces mesures peuvent en effet aller dans le sens de l'amélioration du climat de travail et le Défenseur des droits restera attentif à leur bonne application.
63. Dans le cas d'espèce, il ressort cependant des éléments de l'enquête que seule une note au personnel du 15 décembre 2014 a été communiquée expliquant la gravité des faits. Ce seul élément ne saurait être suffisant pour prévenir le renouvellement de ce type d'agissements au sein du technicentre.
64. En l'espèce, la société Y ne démontre donc pas qu'elle a pris toutes les mesures nécessaires et appropriées en temps utile, au regard de la gravité de la situation et de son obligation de résultat de sécurité, pour faire cesser les agissements dont elle a eu connaissance.

**2.Sur le retard dans l'évolution de carrière de Monsieur X depuis sa dénonciation des faits :**

65. Il ressort également des éléments de l'enquête diligentée par le Défenseur des droits qu'à compter de sa dénonciation de faits de discrimination et de harcèlement début 2012, il a subi un retard en termes d'évolution de carrière, n'ayant de cesse de faire acte de candidature sur des postes de qualification D, en vain.
66. Or, l'article L. 1132-1 du code du travail prévoit qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte en matière de rémunération, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, et de mutation en raison de son origine.
67. S'agissant des règles de preuve applicables en matière de discrimination, elles sont posées par l'article L. 1134-1 du Code du travail qui prévoit que : « *Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II [principe de non-discrimination], le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er 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. 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. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »*



68. Une juste application de ces dispositions doit conduire le juge à considérer comme établie l'existence d'une discrimination dès lors que le salarié présente des éléments de faits laissant présumer une discrimination et que l'employeur n'est pas en mesure de rapporter la preuve de l'existence de justifications étrangères à toute discrimination.
69. S'agissant de la présomption de l'existence d'une discrimination sur l'évolution de carrière, Monsieur X indique avoir fait acte de candidature à plusieurs reprises et ce depuis 2011, sur des postes de qualification D et s'être systématiquement vu opposer des refus de la part de la société Y, pour des motifs qu'il juge infondés.
70. Dans son courrier de réponse au Défenseur des droits du 11 septembre 2015, la société Y indique que chaque poste de travail de la société Y correspond à un grade et une qualification qui reflètent les compétences nécessaires pour la tenue du poste.
71. Les qualifications de A à C correspondent à des postes d'exécution, les qualifications D à E à des postes de maîtrise et les qualifications F à H à des postes de cadre.
72. Les agents sont placés sur des qualifications (de A à H), comportant deux niveaux, chaque niveau comportant lui-même plusieurs positions de rémunération.
73. L'avancement en qualification, niveau et position de rémunération est fonction des seules compétences professionnelles et de l'expérience acquise.
74. Il ressort des éléments du dossier qu'à compter de début 2012, Monsieur X met tout en œuvre pour solliciter une mobilité et adresse notamment un courrier à la société Y, le 15 février 2012, de demande de reconversion professionnelle au sein de la société T (surveillance générale) dans toutes les régions d'Ile-de-France. Il lui est alors répondu par la société Y, le 6 avril 2012, « *qu'étant 92<sup>ème</sup> sur la liste des demandes de mutation, son départ ne peut être envisagé à court terme* ».
75. En octobre 2013, il adresse deux candidatures pour un poste de « dirigeant opérationnel » et pour un poste « d'agent commande du personnel », tous deux en qualification D, pour lesquels il aurait passé les examens. La société Y n'aurait pas fait suite à ses demandes.
76. La société Y indique dans son courrier du 11 septembre 2015 que Monsieur X a bien suivi une formation CIF du 2 novembre 2012 au 7 juin 2013 mais n'a jamais fait valoir une quelconque reconnaissance de diplôme.
77. Cependant, la société Y ne justifie pas de la nécessité de faire valoir une telle reconnaissance de diplôme et que si tel est le cas, Monsieur X n'a semble-t-il jamais été informé de l'exigence d'un tel préalable.
78. En février 2014, il postule pour devenir « programmeur ». La société Y ne retient pas sa candidature au motif qu'il n'avait pas suffisamment d'expérience mécanique sur les organes roulants.
79. La société Y précise que le réclamant fait partie du métier « mouvement » et n'a donc pas la compétence « maintenance » nécessaire à la tenue de ce poste. Toutefois, si cet argument peut sembler recevable, l'employeur reste tenu d'une obligation d'adaptation et de formation de ses salariés tout au long de leur vie professionnelle afin de leur permettre justement de pouvoir évoluer, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.
80. A la même date, il fait acte de candidature sur un poste de gestionnaire moyens pour lequel il n'a reçu aucun retour de la société Y.

81. La société Y indique que ce poste correspondait à une demande de mutation externe au technicentre et donc une validation d'une mobilité sortante.
82. Toutefois, elle ne justifie pas que la candidature retenue ait été prioritaire par rapport à la demande de mutation externe de Monsieur X et ne répond pas sur le fait qu'aucune réponse ne lui ait été apportée.
83. Il ressort également d'une capture d'écran de l'intranet de la bourse d'emploi de la société Y, daté de février 2014 que plusieurs postes de qualification D étaient vacants, notamment un poste de programmeur et qu'aucun n'a été proposé au réclamant.
84. Monsieur X communique également dans le cadre de sa saisine, un tableau représentant l'évolution de carrière d'un panel de 16 comparants à l'ancienneté et aux diplômes comparables, tous affectés à l'unité mouvement du technicentre de W. Il ressort en effet de ce tableau que sur ces 16 agents, il est le seul à ne pas avoir accédé à la qualification D.
85. La société Y ne répond pas sur ce panel et ne justifie ainsi pas de manière objective des raisons pour lesquelles Monsieur X n'ait pas accédé à la qualification D à ce jour quand nombre de ses collègues ont accédé à cette qualification.
86. Dans son courrier du 11 septembre 2015, la société Y conteste toute discrimination systémique à l'égard des agents d'origine maghrébine et indique que cela ne reflète pas la réalité de l'entreprise, ni de l'établissement. Elle rappelle alors avoir mis en place une politique diversité depuis de nombreuses années.
87. Si le Défenseur des droits ne peut qu'encourager la mise en place de telles politiques visant à promouvoir la diversité, il s'attache cependant à s'assurer que ces dernières aient une efficacité concrète sur les situations individuelles ou collectives.
88. Or, la seule mise en place d'une politique générale de diversité en entreprise n'apparaît pas suffisante pour arguer de l'absence de toute discrimination en l'espèce.
89. Le Défenseur des droits considère ainsi que la société Y n'établit pas que les décisions prises concernant le déroulement de carrière de Monsieur X et notamment le rejet de ses diverses candidatures pour pouvoir accéder à un poste d'agent de maîtrise sont justifiées par des motifs objectifs étrangers à toute discrimination en raison de son origine.
90. Au vu de ce qui précède, il ressort des éléments du dossier que depuis sa dénonciation de faits de discrimination, Monsieur X a subi des mesures de rétorsion caractérisées par une mise à l'écart de la communauté de travail et est stigmatisé par le collectif. Il subit également des conséquences importantes à la fois sur son état de santé mais également sur son avenir professionnel puisque c'est également à compter de cette dénonciation qu'il n'a plus connu aucune évolution professionnelle.
91. Monsieur X a donc subi une dégradation de son état de santé et de ses conditions de travail pouvant s'apparenter à des mesures de représailles pour avoir dénoncé la discrimination et le harcèlement moral qu'il estime avoir subis mais plus largement pour avoir relaté un climat raciste au sein de son entreprise.
92. Au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que :
  - Monsieur X a subi des mesures de rétorsion suite à la dénonciation de faits de discrimination et de harcèlement ;

- Monsieur X a été victime d'agissements pouvant revêtir la qualification de harcèlement discriminatoire en raison de son origine et que la société Y a manqué à son obligation de sécurité de résultat en la matière;
  - Monsieur X a subi une discrimination en matière d'évolution professionnelle au sein de la société Y en raison de son origine.
93. Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend porter à la connaissance du Conseil de prud'hommes de Z et souhaite soumettre à l'appréciation de la formation de jugement.

Jacques TOUBON