

Délibération n°2007-11 du 5 février 2007

Harcèlement discriminatoire/origine/handicap/non renouvellement de contrat de travail/mesures de représailles/recommandation

La réclamante se plaint d'avoir fait l'objet de harcèlement discriminatoire et d'injures à caractère raciste et handiphobes de la part d'une ex-collègue sur son ancien lieu de travail. Elle reproche à son employeur, d'une part, de ne pas avoir pris des mesures suffisantes pour faire cesser le harcèlement et, d'autre part, d'avoir refusé de renouveler son contrat emploi consolidé à la suite de sa plainte pour harcèlement moral. La haute autorité estime qu'il existe suffisamment d'indices concordants permettant de présumer que l'intéressée a fait l'objet de faits de harcèlement discriminatoire à raison de son origine et de son handicap. Elle estime, par ailleurs, disposer d'éléments de preuve lui permettant de considérer que la réclamante a fait l'objet d'un non renouvellement de son contrat de travail du fait de sa dénonciation auprès de son employeur et du procureur de la République.

Le Collège :

Vu le Code du travail, notamment les articles L122.49, L122.50 et L230.2,

Vu la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Vu le décret n°2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité a été saisie le 13 juillet 2005 d'une réclamation adressée par Madame Z qui se plaint d'avoir fait l'objet de harcèlement discriminatoire et d'injures à caractère raciste et handiphobe de la part d'une ex-collègue sur son ancien lieu de travail. Elle met également en cause son employeur auquel elle reproche, d'une part, de ne pas avoir pris des mesures suffisantes pour faire cesser le harcèlement et, d'autre part, d'avoir refusé de renouveler son contrat emploi consolidé à la suite de sa plainte pour harcèlement moral.

Madame Z a été embauchée à compter du 18 juin 2001, sous contrat emploi consolidé en qualité d'agent hospitalier par l'Hôpital local Y. Elle est atteinte d'un handicap reconnu et fixé à 80% par la Cotorep.

Madame Z indique avoir interpellé le directeur de l'hôpital ainsi que l'inspection du travail en juin 2003 sur les faits de harcèlement moral et d'injures à caractère raciste dont elle était victime de la part d'une collègue. Le directeur de l'hôpital, a fait procéder à une modification des plannings de manière à éviter les relations de travail entre les deux salariées ce qui a permis d'améliorer les conditions de travail de la réclamante durant l'année 2004.

Mais la situation s'étant de nouveau dégradée au cours de l'année 2005, Madame Z a déposé plainte pour harcèlement moral et injures à caractère raciste par courrier du 15 février 2005. Elle a été entendue par la gendarmerie le 24 mars 2005. La gendarmerie a également diligenté une enquête sur son lieu de travail.

Par courrier du 21 avril 2005, l'employeur a informé Madame Z que son contrat emploi consolidé, qui arrivait à échéance le 17 juin 2005, ne serait pas renouvelé pour une cinquième année, décision que la réclamante a contesté, par lettre du 11 mai 2005.

La haute autorité a obtenu, le 25 novembre 2005, l'autorisation d'instruire du procureur de la République, requise au terme de l'article 12 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004. A cette occasion, le procureur de la République précisait que la plainte déposée par la réclamante avait fait l'objet d'un classement sans suite au motif qu'elle s'était opposée à la mesure de médiation pénale.

La haute autorité a engagé une instruction auprès de la direction de l'hôpital local de Y et de l'inspection du travail.

A titre préliminaire, la haute autorité rappelle que les injures et les mesures vexatoires à raison de l'origine et du handicap ne relèvent pas de la compétence de la haute autorité. Toutefois, le caractère répété de ces agissements ainsi que les conséquences engendrées sur les conditions de travail d'une salariée peut conduire la haute autorité à les qualifier de harcèlement moral. Or, dans l'hypothèse où ces agissements sont fondés sur un critère discriminatoire, la haute autorité est compétente pour en connaître.

Alerté par la réclamante sur les insultes et propos racistes proférées à son encontre, l'employeur nie les faits. Toutefois, il ne conteste pas la réalité des tensions entre la réclamante et sa collègue et précise avoir modifié les horaires de la réclamante.

Pour sa part, l'inspectrice du travail souligne dans son rapport que « *Madame Z a pu légitimement penser que son origine et sa difficulté à porter des charges ont été sujets à raillerie de la part de certaines de ses collègues sans que sa hiérarchie n'assume sa responsabilité autrement qu'en modifiant la répartition du travail pour éviter le contact entre les personnes, ce qui a pu renforcer le ressentiment de Madame Z* ».

Par ailleurs, le procureur de la République a estimé qu'il convenait de donner une suite à la plainte déposée par la réclamante pour injures à caractère raciste et harcèlement moral en décidant d'engager une médiation pénale et a précisé à la haute autorité que l'enquête avait permis de « *recueillir des indications sur le contexte réel du malaise observé entre Madame Z et sa collègue* ».

Au vu des éléments recueillis, il semble donc que Madame Z a été confrontée à des difficultés relationnelles réelles qui se sont manifestées par des propos insultants et des comportements vexatoires répétés qui laissent présumer que la réclamante a fait l'objet d'un harcèlement moral à raison de son origine et de son handicap.

Il résulte des dispositions de L. 122-49 du code du travail qu'« *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'employeur est donc tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger ses employés des faits de harcèlement moral dont ils peuvent être l'objet sur leur lieu de travail.

En l'espèce, si la direction de l'hôpital a pris l'initiative de modifier ses horaires de travail en 2003, ce qui a permis d'améliorer la situation pendant un temps, force est de constater qu'aucune enquête sérieuse n'a été menée par la direction de l'hôpital sur les faits de harcèlement et qu'aucune mesure n'a été prise après que la réclamante se soit rendue à la gendarmerie pour déposer plainte en février 2005.

Surtout, il ressort de l'instruction, et notamment du courrier du 21 avril 2006 adressé à la haute autorité par la direction de l'hôpital que celle-ci a pris en compte, parmi les motifs de refus de renouvellement du contrat emploi consolidé de la réclamante, les tensions générées dans le service à la suite de l'enquête diligentée par la gendarmerie quant aux faits de harcèlement moral dénoncés par la réclamante.

Or, l'alinéa 2 de l'article L.122-49 précité interdit à l'employeur de prendre des mesures qui pourraient être interprétées comme des mesures de rétorsion, notamment en matière de « *renouvellement de contrat* » à l'encontre du salarié qui a dénoncé des agissements de harcèlement moral.

La haute autorité estime qu'il existe suffisamment d'éléments concordants permettant de présumer que Madame Z, après avoir allégué être victime de harcèlement discriminatoire, a fait l'objet d'un non renouvellement de son contrat de travail pour avoir dénoncé ces faits caractérisant une mesure de représailles pouvant justifier la nullité de la rupture de son contrat de travail.

C'est pourquoi, la haute autorité décide, dans l'hypothèse où la réclamante engagerait une procédure contentieuse, de produire des observations conformément à l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité.

En tout état de cause, elle estime devoir rappeler à la direction de l'hôpital les prescriptions de l'article L122-49 du Code du travail en ce qu'elles prohibent toutes mesures, notamment un refus de renouvellement de contrat de travail, qui seraient prises en considération du fait que la personne a dénoncé des faits de harcèlement moral discriminatoire.

Le Président

Louis SCHWEITZER