

***Emploi – Secteur Privé – Activité syndicale – Harcèlement moral – Médiation***

La haute autorité est compétente lorsque le harcèlement moral a pour fondement un critère de discrimination prohibé ou les engagements internationaux.

Les éléments recueillis lors de l'enquête mettent en évidence une dégradation des conditions de travail du réclamant ayant pour conséquence une altération de sa santé.

En conséquence, compte tenu de la situation, et dans le but de permettre un rapprochement des parties, une médiation peut être envisagée.

Le Collège :

Vu les dispositions du Code du travail ;

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 :

Monsieur X a saisi la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité le 15 mai 2006. Il allègue être victime de harcèlement moral de la part de son employeur, en raison de son activité syndicale (représentant syndical au Comité d'entreprise et au CHSCT depuis février 2005).

Embauché en novembre 2002 par la société Y, Monsieur X exerce la fonction de chef de projet informatique au sein du siège social.

Monsieur X estime que ses conditions de travail se sont dégradées et que les faits de harcèlement moral sont concomitants à sa désignation en qualité de représentant syndical.

Le réclamant aurait été victime d'injures, de moqueries et d'une mise à l'écart de la part de ses supérieurs hiérarchiques.

Lors de la réunion extraordinaire du CHSCT en date du 19 octobre 2005, il est décidé d'aménager la fonction de Monsieur X en déplaçant géographiquement son poste de travail, afin de créer plus de distance entre l'intéressé et sa hiérarchie, tout en le maintenant au sein du département informatique.

Aucun avenant au contrat de travail n'a été signé entre le réclamant et son employeur. En outre, l'intéressé se plaint de subir une pression de sa direction sur les délais d'exécution et de production des documentations informatiques.

Par courrier du 5 décembre 2005, Monsieur X sollicite de son employeur la réintégration dans sa fonction de chef de projet.

Par courrier du 14 décembre 2005, la société Y précise à Monsieur X que « *la mission confiée correspond à une mise en cohérence entre une nouvelle activité indispensable à l'entreprise, et vos compétences de chef de projet* ».

A la demande du médecin du travail, le réclamant a consulté le docteur Z, médecin-inspecteur du travail au sein de l'Unité de Pathologie Professionnelle, de Santé au Travail et d'Insertion à l'hôpital de Garches, lequel a indiqué que « *la santé altérée actuellement de Monsieur X nécessite une prise en charge régulière avec le docteur A, psychiatre. Il est urgent à mon avis pour éviter une décompensation psychosomatique majeure de trouver une voie de sortie par négociation afin de le protéger* ».

Or, par courrier du 15 novembre 2006, un délégué syndical central au sein de la société, a adressé un courrier à l'inspecteur du travail dans lequel il signale « *une modification substantielle des tâches qui incombait à Monsieur X, le limitant à la seule fonction de documentaliste informatique* ».

Le réclamant a fait l'objet d'une procédure de licenciement en septembre 2006. Cependant, par décision du 23 novembre 2006, l'inspecteur du travail a refusé la demande de licenciement pour cause réelle et sérieuse présentée par la société Y à l'encontre de Monsieur X.

L'article L.122-49 du Code du travail dispose 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 susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

La haute autorité est compétente lorsque le harcèlement moral a pour fondement un critère de discrimination prohibé par la loi ou les engagements internationaux.

Les éléments recueillis lors de l'enquête mettent en évidence une dégradation des conditions de travail de Monsieur X ayant pour conséquence une altération de sa santé.

En conséquence, compte tenu de la situation, et dans le but de permettre un rapprochement des parties, une médiation, qui a d'ores et déjà recueilli leur accord, peut être envisagée afin d'établir un dialogue, susceptible de dégager une solution tenant compte des intérêts de chacun.

Le Collège de la haute autorité invite le Président à donner mandat à un membre de la fédération nationale des centres de médiation agissant sous l'égide du Conseil national des Barreaux, afin de désigner un médiateur pour qu'il procède à la médiation dans un délai de deux mois.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER

