

## Délibération n° 2006-235 du 6 novembre 2006

### **Emploi – Harcèlement – Licenciement – Sexe – Origine Licenciement pour avoir relaté des faits pouvant relever d'un harcèlement discriminatoire –observations CPH**

*La réclamante a travaillé pendant 5 années dans un restaurant sans rencontrer de difficultés. Un client du restaurant lui aurait fait des avances puis aurait proféré régulièrement des insultes. La réclamante a fait une déclaration de main courante pour dénoncer ces agissements. Son employeur l'a licenciée dans les jours qui ont suivi en invoquant un incident dont la réalité ou la gravité ne sont pas établies. La haute autorité conclut que la réclamante a été licenciée pour avoir relaté des faits pouvant relever d'un harcèlement discriminatoire. Elle propose de présenter ses observations devant le conseil des prud'hommes.*

Le Collège

Vu les articles L.122-45 et L122-49 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 :

1. La réclamante a saisi la haute autorité par courrier reçu le 11 octobre 2005.
2. Elle travaillait pour un restaurant depuis 5 ans, en Contrat à Durée Indéterminée. Elle déclare n'avoir jamais rencontré de difficultés avec son employeur, ses collègues ou les clients. Elle n'a jamais reçu d'avertissements.
3. En avril 2005, un client proche de son employeur aurait tenté de la séduire. Ayant refusé ses avances, elle aurait subi ses moqueries et insultes à caractère raciste devant les autres clients. La réclamante a communiqué à la haute autorité une attestation d'une collègue qui témoigne que la réclamante subissait un harcèlement de la part de ce client.

4. Le lundi 12 septembre 2005, la réclamante a averti son employeur, monsieur P. , à la fin du service du midi, de son intention de dénoncer à la police les agissements du client. Elle a fait une déclaration de main courante le jour même.
5. Le 13 septembre 2006, le cuisinier, collègue de la réclamante, a déposé plainte contre celle-ci. Elle l'aurait agressé le 10 septembre précédent, en cours de service, et l'aurait blessé au bras. Il a produit un certificat médical établi le 12 septembre 2005.
6. Le 16 septembre 2005, l'employeur a adressé à la réclamante une convocation à un entretien préalable à un licenciement  
Le 3 octobre 2005, il lui a notifié une lettre de licenciement pour faute grave.  
Il reprochait à la réclamante son comportement agressif manifesté notamment, le samedi 10 septembre 2005, au cours d'une altercation qu'elle aurait eue avec le cuisinier.  
Le licenciement prenait effet immédiatement : l'employeur estimant que la gravité de la faute ne permettait pas de maintenir la réclamante dans l'entreprise durant le préavis.
7. Toutefois, il n'a pas mis l'intéressée à pied à titre conservatoire dès la commission des violences alléguées. Ainsi, la réclamante a continué à travailler le soir du prétendu incident (10 septembre 2005) et les jours suivants jusqu'à notification de son licenciement (le 3 octobre 2005) alors que son employeur considérait qu'elle représentait un danger pour ses collègues.
8. la réclamante a comparu devant le tribunal correctionnel le 24 janvier 2006.  
Elle a été relaxée.
9. L'employeur a indiqué à la haute autorité que l'intéressée n'avait jusqu'alors fait l'objet d'aucune procédure disciplinaire. En outre, la réclamante a produit 7 attestations de clients qui soulignent la qualité de son travail et de son comportement.
10. Les articles L.122-45 et L.122-49 du code du travail interdisent de licencier une personne pour avoir refusé de subir ou pour avoir relaté des agissements relevant du harcèlement ou de la discrimination. Un tel licenciement doit être considéré comme nul.
11. L'ensemble de des éléments de fait établis par l'instruction permettent d'écarter la réalité ou la gravité des faits reprochés à l'intéressée et, au contraire, de considérer que la réclamante a été licenciée à titre de représailles.
12. En conséquence, le Collège de la haute autorité décide de présenter des observations sur la nullité du licenciement au cours de l'instance initiée par la réclamante.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER