

Délibération n°2006-22 du 5 juin 2006

Emploi – Harcèlement moral – Harcèlement sexuel – Sexe Dénonciation harcèlement – licenciement – Avenir professionnel compromis – Absence de discrimination

La réclamante a été licenciée pour avoir dénoncé des comportements de ses collègues qu'elle estimait relever d'un harcèlement sexuel et d'un harcèlement moral. Le harcèlement sexuel n'a pas pu être établi. Des éléments permettent de conclure que l'avenir professionnel de l'intéressée dans l'entreprise était compromis, notamment par l'absence de formations d'adaptation à l'évolution de son poste. Son ressenti de harcèlement moral n'était ni infondé ni abusif. La décision de la licencier pour avoir dénoncé ces faits paraît mal justifiée. Toutefois, il n'a pu être établi que ni l'absence de formations ni la décision de licenciement prenaient en considération le sexe de la réclamante.

Le Collège

Vu l'article L.122-45 du code du travail,

Vu les articles L.122-46 et L.122-49 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 :

La réclamante a saisi la haute autorité par courrier reçu le 18 octobre 2005.

Elle allègue avoir été licenciée pour avoir dénoncé des faits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral dont elle estime avoir été victime.

Elle travaillait au sein de l'entreprise depuis 1991. Elle occupait un poste de secrétaire sténodactylo.

Son employeur l'a convoquée à un entretien préalable au licenciement en septembre 2005. La réclamante s'y est rendue accompagnée d'un délégué du personnel (qui a établi le compte rendu écrit de l'entretien).

Il lui a notifié une lettre de licenciement.

Le motif invoqué est une « mésentente grave avec ses collègues de travail entraînant une situation de blocage au niveau du fonctionnement du bureau ».

L'employeur développe ensuite un argumentaire justifiant ce licenciement en indiquant, notamment, que :

- la réclamante a porté contre ses collègues des allégations de harcèlement moral non justifiées,
- la réclamante a porté contre un collègue une accusation de harcèlement sexuel non établie.

L'article L.122-46 du code du travail définit le harcèlement sexuel comme des agissements dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. Il protège contre le licenciement toute personne qui relate de tels faits.

La réclamante n'est pas en mesure d'apporter des éléments permettant d'établir la réalité de tels agissements. Elle évoque essentiellement des insultes à caractère sexiste qui auraient été prononcées par un collègue.

En outre, la direction présente plusieurs attestations écrites de collègues qui affirment ne pas avoir été témoins de faits relevant du harcèlement sexuel.

L'instruction menée par la haute autorité ne permet pas de conclure que la réclamante peut se prévaloir des dispositions protectrices de l'article L.122-46 du code du travail.

L'article L.122-49 définit le harcèlement moral comme des agissements répétés 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.

Il protège contre le licenciement toute personne qui relate de tels faits.

Plusieurs éléments dans le dossier permettent de penser que le poste de l'intéressée a été progressivement dévalorisé au point de compromettre son avenir professionnel. L'embauche de nouveaux salariés a eu pour conséquences de retirer à l'intéressée plusieurs tâches qu'elle assurait jusqu'alors. La direction n'a pas été en mesure de présenter les attestations de formation suivies par la réclamante depuis 2000 qui auraient permis à celle-ci d'acquérir les compétences techniques nécessaires à l'évolution des outils bureautiques et informatiques. L'entreprise ne semble pas s'être donné les moyens nécessaires pour assurer l'évolution du poste de la réclamante. Enfin, en septembre 2005, l'inspectrice du travail a constaté l'absence de réaction de la direction suite aux différentes démarches entreprises par la réclamante qui faisait état d'une dégradation de ses conditions de travail. L'agent de contrôle a, notamment, souligné l'absence de formation d'adaptation des compétences. Elle a relevé un immobilisme de la direction pouvant porter préjudice à l'intéressé.

A la vue de ces éléments, il semble que le sentiment de la réclamante de voir ses fonctions dévalorisées aux yeux de ses collègues n'était pas infondé. Ainsi, son allégation de harcèlement moral ne paraît pas abusive.

Toutefois, l'instruction à laquelle a procédé la haute autorité n'a pas permis de mettre en évidence que la situation de harcèlement de la réclamante était liée à une discrimination. En conséquence, la haute autorité ne peut donner suite à la réclamation.

Le Collège de la haute autorité informe la réclamante qu'elle peut saisir le Conseil des Prud'hommes pour faire valoir ses droits.

Le Président,

Louis SCHWEITZER