

**Origine – emploi – propos injurieux – harcèlement**

*Suite à la dénonciation de plaisanteries à connotation raciste la concernant émanant d'un supérieur, une salariée fait l'objet d'un avertissement. Peu après, une enquête interne est menée, suite à la dénonciation du comportement général de ce même supérieur, dont les propos précédemment évoqués. La Direction refuse d'entendre la salariée. Celle-ci est arrêtée peu après, les médecins estimant sa réaction compatible avec un vécu de harcèlement moral. La haute autorité présentera ses observations dans le cadre de la procédure prud'homale en cours.*

Le Collège :

Vu le 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 :

Mademoiselle Asma a saisi la Haute autorité le 15 décembre 2005. Elle estime avoir été victime d'un harcèlement moral à connotation raciste.

La réclamante a engagé une procédure prud'homale en vue d'obtenir la résolution judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

La Haute autorité est compétente pour connaître de toutes les discriminations prohibées. Les directives communautaires applicables en la matière précisent que le harcèlement, lorsqu'il est lié à un critère prohibé, doit être considéré comme une forme de discrimination.

Le harcèlement moral est défini par les articles L122-49 du Code du travail et 222-33-2 du Code pénal comme des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

La réclamante a été définitivement embauchée en décembre 2004 au terme de sa période d'essai de deux mois sans que celle-ci ait été renouvelée.

En janvier 2005, M. François aurait tenu des propos injurieux en sa présence. Elle allègue en avoir aussitôt informé sa supérieure hiérarchique directe. Peu après, Melle Asma a déposé une main courante pour « *injures – menaces* ».

En janvier 2005, la réclamante s'est vu remettre un avertissement indiquant qu'elle n'appliquerait pas les règles méthodologiques de la société. La réclamante estime que cet avertissement serait une mesure de rétorsion faisant suite à la dénonciation des propos de M. François.

En mars 2005, un courrier anonyme émanant de « *salariés* » a été adressé au Directeur, pour dénoncer les propos et le comportement général de M. François, dont l'« *exercice de pressions, harcèlement moral et humiliation sur les salariés* » et un « *propos à caractère racial tenu à l'encontre d'une employée qui a déposé une main courante* ».

Le Directeur a fait procéder à une enquête interne. Ce dernier et son directeur délégué ont réalisé une série d'entretiens en tête à tête dont un compte-rendu a été adressé à la Haute autorité.

Cette enquête a été menée auprès des cadres et agents de maîtrises présents. La Direction a cependant décidé de ne pas entendre les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté, soit 3 personnes dont Melle Asma. Celle-ci était alors présente depuis plus de 5 mois dans l'entreprise.

Selon la Direction, leur faible ancienneté ne leur aurait pas permis d'avoir un recul suffisant sur la situation. Ce choix ne semble pas objectivement justifié au vu de l'objet même de cette enquête, les salariés récemment embauchés étant également susceptibles d'être victime de pratiques de harcèlement. Leur discours ne peut donc être considéré comme moins légitime et digne de considération.

De plus, il ressort du compte-rendu d'enquête que le directeur a été informé au cours des entretiens que les allégations de propos à caractère raciste concernaient Melle Asma.

Les conclusions de l'enquête interne relèvent que « *ce propos ne semblait pas présenter de caractère raciste et devait plutôt être considéré comme une répartie certes mal placée, mais également mal perçue* ». Cette appréciation est notamment fondée sur la parole de salariés qui, précise la Direction, n'ont pas été témoins des faits, voire pour certains ignoraient même que ces propos visaient la réclamante.

La Haute autorité ayant sollicité l'employeur afin d'obtenir toute information utile sur les faits, souligne que celui-ci n'a jamais indiqué quelle était la teneur exacte des propos de M. François, mais que leur réalité même n'est pas contestée.

Enfin, il apparaît que la Direction a tenu informé M. François de l'enquête en cours, « *commenté* » avec lui les résultats des entretiens, et ne semble pas l'avoir interrogé selon les mêmes modalités que les autres salariés.

Le médecin du travail a déclaré la réclamante temporairement inapte le 6 avril 2005. La réclamante n'a pas repris son activité depuis cette date. Le médecin du travail a établi le 18 octobre 2005 un certificat médical indiquant que le discours et les troubles de Mme Asma « *sont compatibles avec les manifestations cliniques d'un vécu de harcèlement moral* ».

Le Code du travail prévoit qu'il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions en vue de prévenir les agissements de harcèlement. Le Collège de la Haute autorité souligne en premier lieu que, d'un point de vue méthodologique, la procédure d'enquête mise en œuvre par la Direction pour s'assurer de l'absence de harcèlement moral apparaît biaisée en raison des points suivants :

- Absence d'audition de la personne mise en cause dans des conditions comparables à celles mises en œuvre par les autres salariés, M. François étant de plus le seul à bénéficier d'une information complète sur le déroulement de l'enquête ;
- Absence de possibilité pour les salariés d'être assistés de la personne de leur choix ;
- Refus d'entendre les salariés récemment embauchés ;
- Refus d'entendre Melle Asma alors même que la Direction avait acquis la certitude, au cours de ces entretiens, qu'elle était effectivement concernée par les faits objets de l'enquête.

Il recommande en conséquence la mise en place d'une formation des personnels d'encadrement et des ressources humaines sur le harcèlement moral et le droit du travail applicable, la création d'une procédure d'alerte favorisant l'expression de tous les salariés dans des conditions satisfaisantes, et le règlement amiable des conflits.

De plus, le Collège considère que les conditions de travail révélées par l'enquête interne, les propos dont Melle Asma a fait l'objet de la part d'un supérieur hiérarchique, et le refus catégorique de la direction de prendre en compte sa parole lors de l'enquête interne ont pu avoir pour conséquence une dégradation de ses conditions de travail rendant difficile la poursuite de son activité, le médecin du travail estimant que le discours et les troubles de Mme Asma « *sont compatibles avec les manifestations cliniques d'un vécu de harcèlement moral* ».

Le Collège de la Haute autorité informe la réclamante qu'il lui appartient, en application de l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004, de solliciter de la juridiction prud'homale qu'elle invite la Haute autorité à présenter ses observations dans ce dossier.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER