

Délibération n°2005-52 du 24 octobre 2005 (Cas n° 3) :

Le Collège :

Vu les articles L.122-49, L.122-51, L.230-2 du Code du travail,

Vu l'article 222-33-2 du Code pénal,

Vu la loi du 29 juillet 1881 relative à la liberté de la presse,

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 18 mai 2005 par Karim qui se plaint de faire l'objet depuis 2001 d'un harcèlement discriminatoire de la part d'un collègue de travail au sein de son entreprise. Ce comportement s'est traduit par des injures à caractère raciste et des propos diffamatoires tenus sur plusieurs années (accusation portant sur le vol d'une moto appartenant à l'auteur des injures à caractère raciste).

Le 18 juillet 2005, la Haute autorité a demandé à l'employeur de lui fournir des explications notamment, sur les suites de la procédure diligentée à l'encontre de l'auteur des faits. L'employeur a répondu par courrier en date du 9 août 2005.

Le 22 juillet 2005, la Haute autorité a demandé à l'Inspection du travail de lui transmettre les éléments recueillis dans le cadre de son enquête au cours de l'été 2003. L'Inspection du travail a répondu le 19 août 2005.

L'instruction du dossier a fait apparaître les éléments suivants :

Karim s'est plaint, en 2001, 2003 et 2005, auprès de son employeur des propos racistes et des accusations de vol d'une moto portées à son encontre par un collègue de travail, devant des collègues du réclamant sur le lieu de travail.

Une première enquête a été diligentée en 2001 par le chef du personnel. Selon l'employeur, l'enquête n'a pas permis de « *vérifier la réalité de la situation dénoncée* » par le réclamant.

L'employeur indique avoir communiqué auprès de ses salariés en insistant « sur l'interdiction de tout propos à caractère discriminatoire » et tenté une conciliation en interne entre les protagonistes qui a échoué. Ces éléments sont confirmés par l'Inspection du travail.

Le 20 mars 2002, le réclamant a déposé une plainte avec constitution de partie civile contre X du chef de dénonciation calomnieuse. L'information judiciaire a permis de confirmer le fait que son collègue avait effectivement déclaré auprès d'un certain nombre d'employés « que Karim était l'auteur du vol de sa moto ». Toutefois, dans la mesure où l'enquête n'avait pas permis de démontrer que le collègue en cause « a dénoncé Karim comme étant l'auteur du vol de sa moto aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de ce dernier », ce qui est un élément constitutif du délit de dénonciation calomnieuse, le juge d'instruction a dû rendre une ordonnance de non-lieu le 20 février 2004.

A la demande du réclamant, une seconde enquête a été diligentée par le nouveau chef du personnel, au cours du mois de juin 2003. Les témoignages produits à cette occasion attestent du caractère raciste et diffamatoire des propos proférés par le salarié en cause.

Karim a demandé, à plusieurs reprises, sans succès, à son employeur de l'informer de l'issue de la procédure engagée contre son collègue.

Ce dernier persisterait, en effet, à tenir en 2005 des propos diffamatoires à l'encontre de Karim comme l'attestent des témoignages produits devant la Haute autorité par ce dernier.

Les questions du réclamant ont été abordées au cours d'une réunion du personnel qui s'est tenue le 8 avril 2005. Le procès-verbal de cette réunion indique que les Délégués du personnel « mettent en avant la souffrance perçue chez cet associé (...) ».

Dans le courrier adressé à la Haute autorité, l'employeur nous indique qu'une enquête a été diligentée au cours du mois de mai 2005 concernant des propos qui auraient encore une fois été tenus par la personne mise en cause à l'encontre d'un collègue du réclamant, accusé d'être le complice de ce dernier dans le vol de sa moto. Faute d'éléments probants, l'employeur n'a pu donner aucune suite à cette réclamation.

Plus de quatre années après le début des faits, la Haute autorité constate que le malaise du réclamant est persistant. Elle observe également que l'intervention de l'employeur n'a pas permis de mettre fin au comportement de harcèlement et de protéger le salarié.

Ces propos sont de nature à porter atteinte au droit au respect de la dignité ainsi qu'à l'honneur et à la réputation du réclamant. Les agissements du collègue mis en cause par le réclamant ont eu pour effet de provoquer une réelle souffrance. Ces éléments sont caractéristiques du délit de **harcèlement moral défini et réprimé par l'article 222-33-2 du Code pénal**.

Le Code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour « protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (**article L.230.1**) et s'agissant du harcèlement moral « de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir (...) » ces agissements (**article L.122-51**).

Conformément à l'article 11 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004, la Haute autorité demande au Président d'écrire à l'employeur afin qu'il corrige les effets de la situation dans laquelle Karim est placé, en recommandant les mesures suivantes :

- adresser un courrier au salarié en cause l'informant des sanctions auxquelles il s'expose si des propos racistes et diffamatoires étaient à nouveau proférés,

- organiser une formation des personnels d'encadrement et des ressources humaines sur le harcèlement moral et le droit du travail applicable,
- mettre en place une politique d'intervention en matière de harcèlement et d'injures assortie de sanctions proportionnées et suffisantes,
- informer les salariés de cette politique et des sanctions auxquelles ils s'exposent.

La Haute autorité demande à l'employeur de lui rendre compte dans un délai deux mois suivant la notification de la présente délibération, de la suite donnée à ses recommandations.

Le Président
Louis SCHWEITZER