

Délibération n° 2010-305 du 13 décembre 2010

La société C a assigné la HALDE à une audience de référé à heure fixe en demandant au juge de constater qu'elle n'avait pas respecté le principe du contradictoire au cours de l'instruction du dossier de Madame M. Ce non-respect représente une violation d'une liberté fondamentale et donc un trouble manifestement illicite que le juge judiciaire se devait de faire cesser. La HALDE a adopté une délibération le 13/12/2010 afin de présenter ses observations à cette audience en expliquant que tous les documents antérieurs à la décision administrative finale (la délibération), en possession de la HALDE, sont des documents administratifs préparatoires qui n'ont pas à être communiqués ; que les décisions de la HALDE ne faisant pas grief, le principe du contradictoire n'a pas à être respecté et que lorsqu'elle présente ses observations devant une juridiction, la HALDE communique pièces et délibération permettant au mis en cause de répliquer oralement et par écrit et respecte donc le principe du contradictoire.

Le Collège :

Vu la Constitution et son préambule ;

Vu le Code de Procédure Civile et notamment l'article 809 ;

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, et notamment son article 13;

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 :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 13 février 2008 par Madame M d'une réclamation relative à des faits de harcèlement moral discriminatoire en raison de son sexe, de son appartenance syndicale et d'un licenciement discriminatoire.

Par acte d'huissier signifié à un agent de la Halde le 6 décembre 2010, la société C a assigné en référé à heure fixe la HALDE devant le Tribunal de Grande Instance de X à l'audience prévue le 16 décembre 2010 à 10 heures.

La société C demande au juge de constater que la HALDE, en refusant de communiquer la saisine de Madame M et les documents en sa possession recueillis au cours de son enquête, a méconnu le principe du contradictoire.

La société en conclut que le non respect de ce principe fondamental doit s'analyser en une voie de fait justifiant la compétence du juge judiciaire qui doit, conformément à l'article 809 du Code de Procédure Civile, faire cesser ce trouble manifestement illicite.

En conséquence, la société C demande au juge d'ordonner à la HALDE la communication d'un certain nombre de pièces et plus généralement l'ensemble du dossier de Madame M sous astreinte de 1.000 € par jour de retard.

Le Collège de la haute autorité :

- Décide de présenter ses observations devant le juge des référés du Tribunal de Grande Instance de X et adopte la note technique annexée à la présente délibération.

Le Président

Eric MOLINIE

A Mesdames et Messieurs les Président
et Conseillers composant la Section
Activités Diverses du Conseil de
Prud'hommes de Paris

RG n° /
Audience du 3 janvier 2011 à 13 heures

**OBSERVATIONS DE LA HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE (HALDE)**

DANS L'AFFAIRE OPPOSANT :

- Madame M

Demanderesse

A

- Société C

Défenderesse

RAPPEL DES DISPOSITIONS LEGALES REGISSANT LA HALDE

La Haute Autorité de Lutte de contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE) est une autorité administrative indépendante issue de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004.

Elle est composée d'un collège de onze membres nommés par décret du Président de la République.

La loi du 30 décembre 2004 avait notamment pour objet de transposer deux directives relatives aux discriminations fondées sur l'origine et aux discriminations dans le domaine de l'emploi (directives 2000/43 et 2000/78) qui imposaient aux Etats membres de mettre en place un organisme indépendant de lutte contre les discriminations offrant un soutien aux victimes de discrimination pour faire valoir leurs droits.

Aux termes de l'article 1^{er} de la loi susmentionnée du 30 décembre 2004, la HALDE est compétente pour connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie.

Dans cette perspective, l'article 4 de cette même loi ouvre à toute personne qui s'estime victime de discrimination la possibilité de saisir la Haute Autorité dans des conditions précisées par décret.

La HALDE dispose de pouvoirs d'investigation étendus afin d'instruire le dossier dont elle est saisie. A cet effet, elle peut demander des explications à toute personne mise en cause devant elle mais également solliciter la communication de documents ou entendre toute personne qu'elle estime utile.

Dans une perspective de règlement amiable du différend, la HALDE peut faire procéder à une médiation.

Elle peut également proposer le règlement d'une amende transactionnelle et, le cas échéant, le versement de dommages et intérêts à la victime mais ne dispose d'aucun pouvoir de sanction.

Compte tenu des pouvoirs qui sont conférés à la HALDE en l'état du droit, la Cour d'appel de Paris a jugé que les dispositions de l'article 6-1 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales n'était pas applicables à la procédure d'instruction interne à la Haute Autorité.

Elle a en effet considéré que :

« Dans la mesure où la HALDE ne peut dans le cadre des seuls pouvoirs de recommandation et d'investigation qui lui sont conférés, que formuler des avis, c'est en vain que la société G lui reproche de ne pas avoir mis en œuvre de garanties suffisantes pour encadrer ses demandes d'explication et de communication de documents. En effet, en l'absence de pouvoir de sanctions et de la possibilité, pour la haute autorité de prendre des

mesures défavorables à l'une des parties, la validité de la procédure administrative interne n'est pas subordonnée au respect des garanties procédurales notamment par l'article 6-1 de la CESDH. » (CA Paris, 22^{ème} Ch. A, 26 mars 2008, n°05/00312).

Par ailleurs l'article 13 de la loi – tel que modifié par la loi n°2006-396 du 31 mars 2006 – dispose que :

*« Les juridictions civiles, pénales ou administratives peuvent, lorsqu'elles sont saisies de faits relatifs à des discriminations, d'office ou à la demande des parties, inviter la Haute Autorité ou son représentant à présenter des observations. La Haute Autorité peut elle-même demander à être entendue par ces juridictions ; **dans ce cas, cette audition est de droit.** »*

Par arrêt en date du 2 juin 2010, la Cour de cassation a jugé que ces dispositions ne méconnaissaient pas en elles-mêmes les exigences du procès équitable et de l'égalité des armes dès lors que les parties étaient en mesure de répliquer par écrit et oralement aux observations présentées par la Haute Autorité et que le juge appréciait la valeur probante des pièces qui lui étaient fournies et qui avaient été soumises au débat contradictoire.

La Cour de cassation a également précisé le statut de la HALDE dans ce cadre, rappelant que les dispositions précitées ne lui conféraient pas la qualité de partie à la procédure mais faisaient uniquement obligation à la juridiction saisie d'entendre la Haute Autorité en ses observations (*pourvoi n°08-40.628*).

*

C'est en application de ces dispositions que, le 13 février 2008, Madame M a saisi la HALDE d'une réclamation relative à des faits de harcèlement moral discriminatoire en raison de son sexe et de son appartenance syndicale et d'un licenciement discriminatoire.

Par délibération en date du 6 décembre 2010, la Haute Autorité a considéré que :

- Madame M avait fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire à raison de son sexe et de ses activités syndicales en violation de l'article L. 1132-1 du Code du travail et de l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 ;
- Ces faits de harcèlement moral discriminatoire avaient entraîné le licenciement de Madame M qui doit être considéré comme discriminatoire conformément à l'article L. 1132-1 du Code du travail ;

Elle a par conséquent décidé de présenter ses observations devant le Conseil des Prud'hommes de céans conformément aux dispositions précitées de l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004.

SUR LE FOND DU LITIGE

La Haute Autorité entend présenter les observations suivantes :

1. Rappel des faits et de la procédure

1.1. Les faits

Madame M a été embauchée par la société C selon contrat de travail à durée indéterminée à compter du 8 janvier 2001 en qualité de technicienne supérieure de laboratoire et affectée à ce titre au groupe « *recherche et développement in vivo* » (*pièce n°1*).

A compter de juin 2004, Madame M est affectée au groupe « *plateforme biologie moléculaire* » sous la responsabilité de Monsieur E.

Dès son intégration, Madame M, comme d'autres salariées de sexe féminin, a eu à subir des gestes obscènes et des propos déplacés de nature sexuelle de la part de Monsieur E.

C'est dans ces circonstances que, le 15 décembre 2005, Madame M a été élue déléguée du personnel suppléante, sa candidature étant notamment motivée par la volonté de dénoncer les agissements de son supérieur (*pièce n°11*).

A la suite de cette désignation, Madame M va se voir notifier deux avertissements en mars et avril 2006 puis une mise à pied d'un jour le 13 juillet 2006 (*pièces n°12 à 14*).

Ces sanctions disciplinaires s'inscrivent dans une dégradation de ses relations de travail dénoncée par la salariée à l'occasion de son entretien d'évaluation en novembre 2006 (*pièce n°15*).

Une procédure de licenciement va également être engagée à son encontre en avril 2007 au motif d'une erreur que la salariée aurait commise dans le cadre de son travail (*pièce n°16*).

L'autorisation de licenciement sera toutefois refusée par l'inspectrice du travail, par décision du 29 juin 2007 au motif que les faits reprochés n'étaient pas d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement (*pièce n°17*).

Sur recours hiérarchique, cette décision de refus a été confirmée, le Ministre retenant en outre un lien entre la mesure de licenciement envisagée et le mandat de Madame M (*pièce n°18*).

En janvier 2008, la société C va finalement accéder à la demande de mutation formée par Madame M depuis un an et demi et l'affecter au sein du groupe Recherche et Développement (*pièces n°8 à 10*).

Toutefois, le 14 avril 2010, la salariée va être déclarée inapte à son poste de travail pour danger immédiat par le médecin du travail (*pièce n°24*).

C'est dans ces circonstances qu'il sera procédé à son licenciement pour inaptitude par courrier du 16 juin 2008, après autorisation de l'inspecteur du travail en date du 10 juin 2008 (*pièces n°23 et 23 bis*).

1.2. L'enquête menée par la HALDE

Le 22 avril 2010, la HALDE a adressé un courrier à la société C l'informant de la réclamation dont elle avait été saisie par Madame M et lui demandant la communication d'un certain nombre de pièces dans le cadre de l'examen de cette réclamation.

Par courrier du 11 mai 2010, la société mise en cause a refusé de communiquer lesdits documents au motif qu'elle n'avait pas eu préalablement connaissance des termes de la saisine de Madame M, et notamment des reproches précis qui lui étaient faits.

Elle mettait néanmoins principalement en avant une décision de l'inspecteur du travail en date du 6 mars 2008 qui, au terme d'une enquête, aurait estimé que les éléments constitutifs du délit d'entrave au mandat de délégué du personnel ou de harcèlement moral n'étaient pas réunis.

Elle faisait également état de la procédure prud'homale en cours.

Par courrier du 7 juin 2010, la HALDE rappelait à la société C que le fait que l'inspection du travail ou la juridiction prud'homale soient saisies ne constituait pas un obstacle à la poursuite de l'instruction du dossier par la Haute Autorité.

Par conséquent, sur le fondement de l'article 9 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 précitée, elle mettait en demeure la société C de lui communiquer les éléments sollicités.

Par courrier du 29 juin 2010, la société C a finalement communiqué les éléments sollicités tout en invitant la HALDE à respecter le principe du contradictoire.

Après avoir analysé les éléments dont elle disposait, la Haute Autorité a adressé un courrier de notification de charges à la société C en date du 7 octobre 2010, en lui expliquant qu'il existait une présomption de harcèlement discriminatoire et de licenciement discriminatoire à l'encontre de Madame M et en l'invitant à présenter toutes les observations complémentaires qu'elle estimerait utiles.

La société C a formulé des observations complémentaires par courrier du 5 novembre 2010.

C'est au vu des éléments recueillis au cours de l'enquête ainsi menée que la Haute Autorité a adopté la délibération susmentionnée.

2. Discussion

2.1. En droit

2.1.1. Sur la prohibition générale des discriminations

- **La notion de discrimination**

L'article L. 1132-1 du Code du travail pose un principe général de non-discrimination au terme duquel aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte en raison notamment de son sexe ou de ses activités syndicales.

La loi du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation dans le domaine de la lutte contre les discriminations a défini en son article 1^{er} la notion de discrimination et précisé :

« La discrimination inclut tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » (article 1^{er} alinéa 2).

Est ainsi consacrée par le législateur la notion de harcèlement moral discriminatoire.

Cette prohibition générale des discriminations s'étend aux actes qui, sans être eux-mêmes directement discriminatoires, sont la conséquence d'une pratique discriminatoire.

Ainsi, s'agissant d'un salarié licencié pour inaptitude physique, la Cour de cassation estime que, dès lors qu'il est établi que l'inaptitude du salarié est la conséquence du harcèlement moral discriminatoire subi par le salarié, le licenciement qui s'en est suivi doit lui-même être considéré comme discriminatoire et entaché de nullité à ce titre (*Cass. Soc. 23 septembre 2008, n°07-42.920*).

- **Les règles de preuve applicables**

Elles sont posées par l'article L. 1134-1 du Code du travail qui dispose que :

*« Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II [principe de non-discrimination], le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou **le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte**, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.*

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

Il résulte clairement de ces dispositions que l'aménagement de la charge de la preuve prévu par le législateur fait peser sur l'employeur le risque de celle-ci puisque, en présence d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, c'est à lui que revient la charge de prouver l'existence d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination justifiant sa décision.

Une juste application de ces dispositions doit donc conduire le juge à considérer comme établie l'existence d'une discrimination dès lors que l'employeur n'est pas en mesure de rapporter la preuve de l'existence de tels éléments.

2.1.2. Sur l'obligation particulière de prévention de l'employeur en matière de harcèlement

Les dispositions des articles L. 1152-4 et L. 1153-5 du Code du travail font obligation à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel.

La jurisprudence rattache ces dispositions à l'obligation plus générale faite à l'employeur par l'article L. 4121-1 de prendre *« les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs »*.

La Cour de cassation considère qu'il s'agit là d'une obligation de sécurité de résultat, l'employeur ne pouvant par conséquent s'exonérer de sa responsabilité en prouvant l'absence de faute de sa part (*cf. notamment en ce sens, Cass. Soc. 21 juin 2006, bull. civ. V n°223 et Cass. Soc. 3 février 2010 n°30*).

Les dispositions des articles L. 1152-5 et L. 1153-6 précisent également que les salariés ayant procédé à des agissements de harcèlement moral ou sexuel sont passible d'une sanction disciplinaire.

2.2. En l'espèce

2.2.1. Sur le harcèlement moral discriminatoire subi par Madame M

- En ce qui concerne les agissements de Monsieur E

Madame M s'est plainte d'agissements répétés de harcèlement moral à caractère sexuel de la part de son supérieur Monsieur E.

Il ressort effectivement des pièces versées aux débats que Monsieur E commettait des gestes obscènes et tenait des propos offensants de nature sexuelle sur le lieu de travail (pièces n°4 et 5).

Madame M n'a pas été la seule victime de ces agissements qui sont confirmés par l'une de ses collègues, Madame B, qui indique :

« Mon chef direct, Monsieur E, avait avec moi un comportement non professionnel avec des abus de langage et des gestes obscènes. » (pièce n°6).

La réalité de cette situation est également confirmée par le médecin du travail qui indique à la société C, dans un courrier du 11 avril 2008 :

« En ce qui concerne les éventuels faits de propos injurieux sexistes et de harcèlement sexuel au sein de l'entreprise, je me dois malheureusement de constater qu'ils sont corroborés par aux moins deux autres salariées de l'entreprise. » (pièce n°24).

La société C ne conteste d'ailleurs pas le comportement déplacé de Monsieur E puisque, dans un courrier du 29 mars 2007, Monsieur D, directeur général de la société, écrit à Madame M :

« Nous avons immédiatement réagi en demandant à Monsieur E d'adopter à l'avenir une attitude exemplaire tant à l'égard des personnes placées sous sa responsabilité directe, qu'à l'égard de l'ensemble des salariés de la société. [...] Nous sommes en effet soucieux de ne pas voir des incidents de ce type se renouveler. » (pièce n°7).

Malgré cela, la société C ne justifie pas de la prise de mesures particulières pour prévenir le renouvellement de tels « incidents » conformément aux obligations particulières pesant sur elle en la matière.

En effet, si elle allègue avoir effectué une enquête à ce sujet, elle ne communique aucun élément relatif à ladite enquête ou à ses résultats.

De la même façon, elle ne justifie pas de l'engagement d'une procédure disciplinaire à l'encontre de Monsieur E.

Parallèlement, alors que Madame M sollicitait depuis 2006 un changement d'équipe pour ne plus avoir à travailler avec Monsieur E, la société n'accèdera à sa demande qu'en janvier 2008, soit plus d'un an et demi après et quelques mois seulement avant l'avis d'inaptitude définitive rendu par le médecin du travail (*cf. pièces n°8 à 10*).

Madame B confirme que l'attitude de la société a été la même lorsque, elle aussi a demandé à travailler avec quelqu'un d'autre.

- En ce qui concerne la situation de Madame M postérieurement à son élection en qualité de déléguée du personnel

Il est ressorti des éléments de l'enquête que Madame M n'avait eu aucun avertissement avant son élection et que la société employeur paraissait satisfaite de son travail (*pièces n°2 et 3*).

Elue déléguée du personnel suppléante le 15 décembre 2005, Madame M va se voir notifier deux avertissements en mars et en avril 2006 puis une mise à pied le 13 juillet 2006 (*pièce n°11 à 14*).

Elle va dénoncer la dégradation de ses conditions de travail à l'occasion de son entretien annuel d'évaluation fin 2006 dans les termes suivants :

« Diminution des conditions de travail. Minimalisation du travail. Isolation du bureau. »

Parallèlement, son supérieur va se plaindre d'une « *dégradation très nette de la qualité du travail* » (*pièce n°15*).

En avril 2007, la société C engage à l'encontre de Madame M un procédure de licenciement pour faute (*pièce n°16*).

L'autorisation de licencier ne sera toutefois pas accordée par l'inspecteur du travail au motif que les faits reprochés ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement de l'intéressée (*pièce n°17*).

Sur recours hiérarchique, le Ministre du Travail confirmera cette décision et relèvera en outre :

« qu'il ressort des éléments du dossier que la relation entre la direction et la salariée s'est dégradée peu après l'acquisition de son mandat de déléguée du personnel en décembre 2005 ; qu'ainsi elle n'a pas été conviée aux premières réunions de délégués du personnel en 2006 ; qu'elle a reçu deux avertissements en mars et avril 2006 et une mise à pied en juillet 2006 pour non-respect d'une clause « illicite » du règlement intérieur relative au délai de prévenance en cas d'arrêt de travail ; qu'elle est toujours technicienne supérieure non cadre au 1^{er} échelon alors qu'elle a fait valider son expérience professionnelle depuis 2006 ; qu'elle a reçu un courrier de la direction en février 2007 s'étonnant d'une attestation qu'elle avait

délivrée à une ancienne salariée pour une action en justice ; **qu'ainsi, le lien entre la mesure de licenciement envisagée et l'exercice de son mandat est établi.** » (pièce n°18).

Cette décision a fait 'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif par la société C.

De son côté, l'inspectrice du travail, dans un courrier du 6 mars 2008 adressé à Monsieur D, directeur général de la société constate :

« une dégradation de la situation de Mademoiselle M au sein de l'entreprise particulièrement après son élection comme déléguée du personnel suppléante :

- sanction sur la base d'une disposition illégale du règlement intérieur ;
- licenciement envisagé pour un motif d'une gravité insuffisante ;
- refus persistant pendant près d'un an et demi de changement d'affectation pour des motifs contradictoires ;
- blocage de salaire ;
- suppression de toute prime de qualité ;
- absence de toute prise en compte du nouveau diplôme obtenu par l'intéressée ;
- réticence dans l'acceptation de Mademoiselle M comme déléguée du personnel suppléante.

Ces faits n'ont pas été sans incidence sur l'état de santé de Mademoiselle M comme en témoignent ses nombreux arrêts maladie [...]. »

L'incidence de ces faits sur l'état de santé de Madame M est attestée par son médecin traitant dès 2006 et sera confirmée en avril 2008 par le médecin du travail qui conclura à son inaptitude définitive à son poste de travail (pièces n°20 et 24).

*

Au vu de ce qui précède, Madame M a bien subi des actes de harcèlement moral discriminatoire en raison de son sexe et de son appartenance syndicale.

2.2.2. Sur le caractère discriminatoire du licenciement de Madame M

Le licenciement de Madame M fait suite à un avis d'inaptitude prononcé par le médecin de travail le 14 avril 2008.

Le Conseil relèvera qu'il s'agit d'un avis d'inaptitude définitive sans deuxième visite en raison du danger immédiat pour la santé de Madame M qu'entraînerait son maintien à son poste de travail, en application des dispositions de l'article R. 4624-31 du Code du travail (pièce n°24).

Le médecin du travail précise que cet avis d'inaptitude est indissociable de la lettre adressée à la directrice administrative de la société C le 11 avril 2008 (pièce n°24).

Aux termes de ce courrier le médecin du travail indiquait :

« Il est incontestable que l'état de santé de Mademoiselle M est assez sévèrement altéré. L'étude objective de son dossier médical montre que cette altération est apparue à partir de son élection. [...] »

En ce qui concerne les éventuels faits de propos injurieux sexistes et de harcèlement sexuel au sein de l'entreprise, je me dois malheureusement de constater qu'ils sont corroborés par au moins deux autres salariées de l'entreprise. [...] »

Il apparaît ainsi que l'inaptitude de Madame M constatée par le médecin du travail est la conséquence directe du harcèlement moral discriminatoire dont la salariée a été victime.

Dès lors, conformément à la jurisprudence précitée de la Cour de cassation, le licenciement pour inaptitude de Madame M doit lui-même être considéré comme discriminatoire et, à ce titre, entaché de nullité.

*

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, la Haute Autorité considère que Madame MICEHAU a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire à raison de son sexe et de ses activités syndicales.

Elle considère en outre que ces faits de harcèlement moral discriminatoire ont entraîné le licenciement de Madame M qui doit donc être lui-même considéré comme discriminatoire.