

Délibération n° 2010-280 du 6 décembre 2010

Délibération relative à des faits de harcèlement moral discriminatoire ainsi qu'à un licenciement discriminatoire en raison des activités syndicales et du sexe de la réclamante

Emploi – Emploi secteur privé – Harcèlement moral discriminatoire en raison du sexe et des activités syndicales – Tentative de licenciement discriminatoire – Observations

La réclamante a fait l'objet d'agissements de harcèlement moral en raison de son sexe de la part de son responsable comme plusieurs de ses collègues féminines. Le 15 décembre 2005, Madame M est élue déléguée du personnel afin de dénoncer lesdits agissements. A compter de cette date et alors qu'elle n'a jamais eu d'avertissements, elle se voit notifier deux avertissements, une mise à pied et la société tente de la licencier. La réclamante a été contrainte de s'arrêter pour maladie à plusieurs reprises et a été licenciée pour inaptitude pour danger grave et imminent par le médecin du travail.

Le Collège de la haute autorité considère que Madame M a été victime de faits de harcèlement moral discriminatoire en raison de son sexe et de ses activités syndicales et d'un licenciement discriminatoire de la part de la société C et décide de présenter ses observations devant la juridiction préalablement saisie par la réclamante conformément à l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004.

Le Collège :

Vu la Constitution du 4 octobre 1958 et son préambule ;

Vu le Code du travail ;

Vu 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 ;

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 Vice-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 et de son appartenance syndicale et d'un licenciement discriminatoire.

Il résulte des éléments de l'enquête de la haute autorité que le 8 janvier 2001, Madame M est engagée en contrat à durée indéterminée par la société C en qualité de technicienne supérieure de laboratoire, affectée au groupe « recherche et développement *in vivo* ».

En juin 2004, Madame M rejoint le groupe « plateforme biologie moléculaire » dont le responsable est Monsieur E. Dès le début de la relation de travail, la réclamante subit des agissements répétés de harcèlement moral à caractère sexuel de la part de Monsieur E, comme plusieurs de ses collègues féminines.

Le 15 décembre 2005, Madame M est élue déléguée du personnel, notamment pour dénoncer les agissements de Monsieur E.

S'agissant desdits agissements, il résulte des éléments de l'enquête que Monsieur E a commis des gestes obscènes et tenu des propos offensants de nature sexuelle sur le lieu de travail.

Ce comportement est corroboré par l'attestation de Madame B, collègue de travail de la réclamante, qui précise que Monsieur E avait « *un comportement non professionnel avec des abus de langage et des gestes obscènes* ».

La société C ne conteste d'ailleurs pas le comportement déplacé de Monsieur E puisque, dans un courrier en date du 29 mars 2007, Monsieur H, directeur général, écrit à Madame M : « *Nous avons immédiatement réagi en demandant formellement 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.* ».

Cependant, la société allègue avoir effectué une enquête concernant ces agissements mais aucun élément n'est communiqué sur ce point pas plus que sur l'engagement d'une procédure disciplinaire à l'encontre de Monsieur E.

De plus, la société C a systématiquement refusé les demandes de mutation de la réclamante en 2006 et 2007 au sein d'une autre équipe suite aux problèmes rencontrés avec Monsieur E.

Ce n'est que le 3 janvier 2008, soit plus d'un an et demi après sa première demande de mutation et près de trois mois avant l'avis d'inaptitude définitive pour danger immédiat délivré par le médecin du travail à la réclamante, que la direction accepte finalement sa mutation au sein du groupe « recherche et développement ».

Or, l'article L. 4121-1 du code du travail oblige l'employeur à prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* », étant précisé qu'il s'agit d'une obligation de résultat. (Cass. Soc., 3 février 2010, n°08-44019)

C'est une véritable mission de prévention qui pèse sur le chef d'entreprise. Celui-ci est en effet tenu, en application de l'article L.1152-4 du Code du travail, de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir le harcèlement.

Cette obligation de sécurité de résultat signifie que la responsabilité de l'employeur est engagée dès lors que des faits de harcèlement sont constatés.

S'agissant de la discrimination syndicale et du harcèlement moral discriminatoire en découlant, il ressort des éléments de l'enquête que la réclamante n'a jamais eu aucun avertissement avant son élection en tant que déléguée du personnel le 15 décembre 2005.

A compter de son mandat, elle se voit notifier deux avertissements en mars et avril 2006, une mise à pied le 13 juillet 2006.

Le 28 novembre 2006, lors de son entretien annuel d'évaluation, la réclamante dénonce ses conditions de travail : « *Diminution des conditions de travail, minimalisation du travail et isolation du bureau* ».

En avril 2007, la société C tente de la licencier.

Le directeur général du travail, Monsieur X, dans sa décision du 27 novembre 2007, confirmant la décision de l'inspection du travail de refuser le licenciement de Madame M relève que : « *la relation entre la direction et la salariée s'est dégradée peu après l'acquisition de son mandat de déléguée du personnel (...), elle n'a pas été conviée aux premières réunions de délégués du personnel en 2006 ; elle a reçu deux avertissements en mars 2006 et en 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 ; elle est toujours technicienne supérieure non cadre au 1^{er} échelon alors qu'elle a fait valider son expérience professionnelle et qu'elle est titulaire d'une licence professionnelle depuis 2006 ; 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 ; le lien entre la mesure de licenciement envisagée et l'exercice de son mandat par la salariée est établi* ». Cette décision a fait l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de la part de la société C.

De plus, l'inspectrice du travail, dans son courrier du 6 mars 2008 adressé à Monsieur H, directeur général de la société C, constate: « *une dégradation de la situation de Mlle M au sein de l'entreprise particulièrement après son élection comme déléguée du personnel suppléante : sanctions sur la base d'une disposition illégale du règlement intérieur ; licenciement envisagé pour un motif d'une gravité insuffisante ; refus persistant pendant près de 1 an ½ 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 Mlle M comme déléguée du personnel suppléante.*»

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 au sens de l'article 1^{er} alinéa 3 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 qui définit le harcèlement discriminatoire comme tout agissement lié un motif de discrimination prohibé « *subi[s] 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* ».

S'agissant du licenciement pour inaptitude de Madame M prononcé le 16 juin 2008 par la société C, autorisé par l'inspecteur du travail le 10 juin 2008, suite à de nombreux arrêts maladie, le médecin du travail, dans son avis d'inaptitude pour danger immédiat du 14 avril 2008, fait référence à un courrier qu'il a adressé à la société, le 11 avril 2008, qui précise « *qu'il est incontestable que l'état de santé de Mlle 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».

Le licenciement pour inaptitude est donc la conséquence du harcèlement moral discriminatoire subi par Madame M et doit donc être considéré comme nul et discriminatoire, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cour de cassation, chambre sociale, audience publique du mardi 23 septembre 2008, n° de pourvoi: 07-42920).

Or, l'article L. 1132-1 du code du travail dispose qu' « *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 [...] en raison de son sexe (...) et de ses activités syndicales* ».

En conséquence, le Collège de la haute autorité :

- constate que Madame M a fait l'objet d'un harcèlement 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 ;
- constate que ces faits de harcèlement discriminatoire ont entraîné le licenciement de Madame M qui doit être considéré comme discriminatoire conformément à l'article L. 1132-1 du Code du travail ;
- décide de présenter ses observations devant toute juridiction judiciaire compétente en vertu de l'article 13 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Le Vice-président

Eric MOLINIE