

## Délibération n° 2008-72 du 14 avril 2008

### ***Sexe / Emploi privé / Harcèlement discriminatoire / Mesure de représailles / Observations / Recommandation***

*La relation hiérarchique sexiste et harcelante, corroborée par de nombreux témoignages, suivie de la déqualification des tâches confiées et d'une mise à l'écart, le défaut d'enquête de la société, le licenciement de la réclamante sont autant d'éléments permettant de présumer que la salariée a été victime de harcèlement moral en raison de son sexe et d'une mesure de représailles justifiant la nullité de son licenciement.*

*Conformément à la directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et toutes leurs manifestations constituent des discriminations fondées sur le sexe.*

Le Collège :

Vu les directives 2006/54/CE et 2002/73/CE ;

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 ;

Vu la délibération n°2005-77 du 28 novembre 2005.

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 8 décembre 2006 par Madame X, laquelle allègue avoir été victime de harcèlement moral et de harcèlement sexuel, au sein de la société Y. Elle soutient également avoir été licenciée pour avoir dénoncé le comportement discriminatoire de son supérieur hiérarchique.

Madame X a été embauchée en qualité de cadre, à compter du 6 janvier 2003, en vertu d'un contrat à durée indéterminée en date du 27 novembre 2002. La réclamante occupait, à Paris, la fonction de chargée d'organisation événementielle au sein de la société Z.

Le 1<sup>er</sup> juin 2003, l'intéressée est promue adjointe au responsable des relations publiques, sous l'autorité de Monsieur B. A compter du 19 janvier 2004, Madame X se voit confier la planification et l'organisation des missions au sein du service des relations publiques.

Cependant, la situation personnelle et professionnelle de la réclamante se serait dégradée du fait des agissements et du traitement différencié de Monsieur B à son égard.

Il ressort de l'enquête que les conditions de travail de la réclamante se sont fortement dégradées à compter de l'année 2004.

Ainsi, un courrier électronique de Madame X, daté du 23 mars 2004 et adressé à Monsieur B, indique que *« les membres de l'équipe Relations publiques se trouvent confrontés en permanence à un flou qui les empêche de savoir à qui de toi ou de moi ils doivent s'adresser pour ce qui concerne l'aspect management »*.

Par courrier électronique du 12 octobre 2004, la Responsable de la Communication fait état d'un entretien avec Madame X au cours duquel la réclamante *« a exprimé un certain nombre de reproches par rapport à sa hiérarchie et un manque de clarté sur sa fonction exacte »*. La responsable précise à Madame X qu' *« il n'y a pas de fonction d'adjointe au responsable des Relations Publiques. Vous êtes membre du service des Relations publiques en tant que chargée de mission au même titre que vos deux collègues »*.

Le 14 octobre 2004, Madame X répond par courriel et lui demande *« de voir respecter la limite entre personnel et professionnel »*.

Un courrier électronique de Monsieur B en date du 19 novembre 2004 précise que *« Mademoiselle X ne participera plus aux comités de pilotage »*.

Par courrier électronique adressé au directeur des Ressources Humaines, le 16 septembre 2005, Madame X dénonce un changement de bureau, *« choix fort regrettable étant donné l'isolement relatif dans lequel je suis déjà, puisque n'étant rattachée à aucune équipe à ce jour »*. Elle ajoute également *« Je ne peux m'empêcher de relier ce fait à la remarque que vous m'avez faite lors de notre dernier entretien, me demandant de « ne plus séduire »*

L'examen des attestations transmises par la réclamante corrobore la situation d'isolement et d'atteinte à la personne de Madame X : *« traitement anormal et discriminatoire réservé à Madame X », « les commodités du local de convivialité lui étaient condamnées. Elle n'avait plus accès ni à la machine à café ni aux armoires de fournitures et cadeaux VIP », « mise à l'écart de tout et tous », « des pressions exercées à l'encontre de X ont visé à l'isoler et à la départir peu à peu de l'exercice de ses responsabilités », « Monsieur B m'intima l'ordre de cesser de parler à Madame X sans passer par lui et sans son autorisation », « Monsieur B agissait comme si Madame X était sa chose »*.

Madame X a également subi le harcèlement de Monsieur B dans sa vie privée. Il ressort des attestations que *« Mr B voulait soutirer des informations sur sa vie privée, surtout sentimentale », « B. l'appelait constamment et la sollicitait en permanence pour des soirées et des dîners sous couvert d'obligations professionnelles », « appels incessants de B. »*.

L'enquête révèle que, fin 2004, Madame X a été écartée par son employeur de son poste d'adjointe au responsable des relations publiques. Dans le cadre d'une convention de délégation de personnel, l'intéressée est détachée auprès du Rectorat A.

Par courrier du 19 mai 2006, le Recteur de l'Académie demande au directeur des Ressources Humaines de la société Y, de bien vouloir réintégrer l'intéressée au sein de l'entreprise, aucune mission précise n'ayant été définie.

Par courrier du 23 mai 2006, Madame X est convoquée à un entretien préalable en vue d'un licenciement. Par courrier du 23 juin 2006, la réclamante se voit notifier son licenciement pour *« avoir non seulement échoué dans sa mission au sein du Rectorat mais aussi avoir terni l'image de l'entreprise Y »*.

L'enquête de la HALDE n'a pas permis de démontrer l'image négative que Madame X avait pu véhiculer à l'encontre de la société Y, mais révèle que la réclamante a rempli avec succès les missions qui lui ont été confiées.

La réintégration de Madame X au sein de l'entreprise s'avère impossible pour la direction *« compte tenu de l'absence de poste correspondant à son profil et de son incapacité à faire preuve d'adaptabilité, d'humilité et de souplesse »*.

Il ressort du compte-rendu d'entretien préalable au licenciement du 31 mai 2006 que le directeur d'établissement *« reconnaît que la situation actuelle résulte sans doute du contexte antérieur et du problème rencontré avec B. Il est précisé que Madame X est libre de porter plainte pour l'affaire de harcèlement sexuel à l'encontre de B. En tant que Directeur d'établissement, il n'a pas de jugement à porter sur l'affaire »*.

Les articles L. 122-46 et L. 122-49 du Code du travail définissent le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Conformément à la directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et toutes leurs manifestations constituent des discriminations fondées sur le sexe.

La définition communautaire retient une conception plus large du harcèlement : la situation dans laquelle un comportement lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ce sont donc les comportements « sexistes » qui sont également visés.

En application de l'article L. 122-52 du Code du travail, il appartient à Madame X d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Les articles L. 122-46 et L. 122-49 du Code du travail ne subordonnent pas la qualification des faits de harcèlement à l'existence d'une instance pénale. En matière de harcèlement, l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de résultat en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise, et notamment d'une protection contre toutes mesures de représailles consécutives à un signalement portant sur des faits de harcèlement, et ce indépendamment de toute poursuite pénale.

Il résulte de l'enquête de la haute autorité que l'employeur n'a pas rapporté la preuve d'avoir mené une enquête sérieuse, approfondie et impartiale pour vérifier les faits dénoncés. La seule intervention de l'employeur a été de muter Madame X par un détachement auprès du rectorat.

La relation hiérarchique sexiste et harcelante, corroborée par de nombreux témoignages, suivie de la déqualification des tâches confiées et d'une mise à l'écart, le défaut d'enquête de la société Y, le licenciement de la réclamante sont autant d'éléments permettant de présumer que Madame X a été victime de harcèlement moral en raison de son sexe.

Il convient également de souligner la concomitance entre la convocation à un entretien préalable au licenciement et la demande du Rectorat de réintégrer la réclamante dans la société.

D'une part, la société Y n'apporte pas d'éléments justifiant qu'une enquête sur les faits de harcèlement ait été diligentée.

D'autre part, la société ne justifie pas que le licenciement de la réclamante ait été motivé par des éléments objectifs et qu'il ne constituait pas une mesure de représailles. Or, les faits évoqués dans la lettre de licenciement ne paraissent pas constituer une cause réelle et sérieuse.

Le Collège de la haute autorité considère qu'il existe suffisamment d'éléments permettant de présumer que Madame X, alléguant être victime de faits de harcèlement moral et de harcèlement sexuel, a été licenciée pour avoir dénoncé ces faits et qu'elle a ainsi fait l'objet d'une mesure de représailles justifiant la nullité de son licenciement.

Le Collège de la haute autorité décide que la HALDE présentera ses observations devant le Conseil de prud'hommes de Martigues dans la procédure en cours, étant rappelé que cette audition est de droit, conformément à l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004.

Le Collège recommande à la société Y de mettre en place, en collaboration avec le médecin du travail, les représentants du personnel et les membres du CHSCT, un dispositif approprié de formation et de sensibilisation à destination de l'ensemble des salariés sur le principe de non-discrimination, en y incluant un module de prévention de tout acte de harcèlement discriminatoire et lui demande de bien vouloir lui rendre compte des mesures entreprises en ce sens dans un délai de quatre mois à compter de la notification de la présente délibération.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER