

Délibération n° 2010-292 du 6 décembre 2010

Harcèlement discriminatoire en lien avec l'origine

Origine – Emploi - Emploi privé - Harcèlement discriminatoire - Non-respect de l'obligation de sécurité de résultat - Observations.

Le réclamant est embauché par la société S en 1998 en qualité d'agent d'information et d'orientation. Le 1^{er} avril 2007, le réclamant devient contrôleur après avoir suivi une formation et intègre les effectifs de l'établissement de Z. A compter de cette affectation, le réclamant va subir des brimades, vexations et insultes quotidiennes de la part de deux collègues en raison de son origine. Il dénonce la situation auprès de sa hiérarchie, en vain. Le 6 novembre 2008, à l'arrivée de collègues lui offrant son appui, le réclamant rédige un rapport dénonçant la situation et dépose une main courante. Plusieurs mois plus tard, les auteurs du harcèlement moral discriminatoire sont finalement mutés puis sanctionnés. Le réclamant a été victime d'agissements répétés constitutifs de harcèlement moral discriminatoire en raison de son origine et l'employeur a tardé à intervenir et a manqué à son obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement. Le Collège de la haute autorité décide de présenter ses observations devant le Conseil de Prud'hommes de X.

Le Collège :

Vu la Constitution et son préambule ;

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, 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 Vice- Président :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie, le 19/03/2009, par Monsieur T, d'une réclamation relative à des faits de harcèlement moral discriminatoire en lien avec son origine.

Le 7 septembre 1998, Monsieur T a été embauché en contrat à durée déterminée « emplois jeunes » pour une durée de cinq ans, soit jusqu'au 6 septembre 2003, en qualité d'agent d'information et d'orientation (agent d'escale). Il est alors affecté sur le site de G.

Le 1^{er} juillet 2001, le contrat de Monsieur T se transforme en contrat à durée indéterminée et il est alors affecté sur le site de J, à l'établissement d'exploitation E ligne 1.

Monsieur T occupe le poste d'agent d'escale pendant huit ans et décide ensuite de changer de filière et de se réorienter vers le métier d'agent de service commercial train (ASCT : contrôleur) et passe tous les tests (écrits, oraux, psychologiques) qui lui permettent d'accéder à la formation en septembre 2006.

Le 1^{er} avril 2007, Monsieur T valide la formation pour devenir contrôleur et est intégré au sein d'un groupe de contrôleurs T dirigé Madame G au sein de l'ECT de Z.

Dès son arrivée au sein de cette nouvelle équipe, Monsieur T supporte des propos racistes, des humiliations, brimades et vexations de la part de deux collègues de travail, Messieurs M et O.

Monsieur T en fait part aux chefs de bord présents et témoins des faits, en vain.

Monsieur T continue donc à se faire insulter de « *bounty* » ou « *gros boulet* ».

En juin 2007, Monsieur T décide de s'inscrire à l'examen d'accès à la qualification E et la situation se dégrade encore, les insultes racistes prennent le pas sur les « mauvaises blagues ».

En novembre 2008, de nouveaux collègues intègrent l'équipe de Monsieur T et sont témoins de la situation qu'il subit depuis plus d'un an.

Avec le soutien de ses nouveaux collègues, le 6 novembre 2008, Monsieur T rédige un rapport dénonçant la situation à la nouvelle responsable d'équipe de trains, ainsi qu'au dirigeant d'unité opérationnel et son adjoint.

Aucune mesure n'est prise pour faire cesser les agissements dont est victime Monsieur T.

Le 19 novembre 2008, Monsieur T dépose une main courante pour « *injures, menaces* ».

Le 24 novembre 2008, les personnes mises en cause, Messieurs M et O sont mutées dans d'autres équipes et la société S leur adresse une demande d'explication écrite sur les faits dénoncés.

Le 12 décembre 2008, Monsieur T dépose une plainte pour injures à caractère racial, violences volontaires et menaces qui donne lieu à un rappel à la loi le 30 janvier 2009.

Le 6 février 2009, Monsieur T reçoit une demande d'explication écrite sur les faits dénoncés et est convoqué au Conseil de discipline le 25 février 2009.

Par courrier du 23 mars 2009, Monsieur T dénonce à nouveau le harcèlement moral discriminatoire subi auprès du directeur des ressources humaines de la société S, Monsieur N.

Le 11 juin 2009, la société S écrit à Monsieur T en admettant que ce dernier a subi des agissements de harcèlement moral discriminatoire et lui présente « *ses plus profondes excuses* ».

Il ressort des éléments de l'enquête et notamment des nombreuses attestations communiquées par le réclamant que Monsieur T a subi au quotidien et cela pendant près de deux ans des propos et gestes à caractère raciste de la part de ses collègues de travail et notamment de Messieurs M et O.

En effet, Monsieur L, salarié de la société S, précise : *« J'ai vu à plusieurs reprises Monsieur M se cracher dans la main avant de tendre celle-ci à Monsieur T pour lui dire bonjour. Monsieur M a dit à Monsieur O [sur le site de B] – les ascenseurs sont interdits aux noirs, tu n'as qu'à prendre les escaliers construits par tes ancêtres ».*

Monsieur R, agent commercial de la société S, explique : *« avoir personnellement assisté à des attitudes, des gestes, des mots déplacés et même parfois à caractère racial, à l'encontre de Monsieur T venant de Monsieur M. Des mots – tu es noir, rentre dans ton pays (...) tout cela a duré un certain temps et se sentant intouchable, Monsieur M a continué sans fin. »*

Monsieur L, salarié de la société S, se souvient des propos suivants à l'encontre de Monsieur T : *« Un noir ne devrait pas être servi comme un blanc. »*

Monsieur P, agent du service commercial, a rédigé un rapport à sa hiérarchie dans lequel il précise avoir entendu des propos à connotation raciste : *« Monsieur M, un jour s'adresse à Monsieur T en lui disant qu'il n'avait qu'à prendre les escaliers puisque cela devait être ses ancêtres qui les avaient construits. »*

La directrice régionale d'un site de la société S ne conteste d'ailleurs pas l'existence des propos racistes répétés puisqu'il ressort des termes de son courrier adressé le 11 juin 2009 à Monsieur T : *« Au cours de ces derniers mois, vous avez été victime, dans le cadre de l'exercice de vos fonctions au sein même de votre établissement, de discrimination. (...) Il est désormais tout à fait clair que vous avez subi, sans conteste possible, une dégradation de vos conditions de travail qui a porté atteinte à vos droits mais aussi à votre dignité. Je vous demande de bien vouloir accepter mes plus profondes excuses en mon nom mais aussi au nom de l'entreprise. »*

L'inspection du travail dans son courrier adressé à la société S du 27 janvier 2010 dénonce le fait que *« Monsieur T a effectivement subi depuis 2007 des agissements répétés, discriminatoires, qui ont eu pour effet, une dégradation de ses conditions de travail allant jusqu'à porter atteinte à ses droits et à sa dignité. A mon sens, ces faits graves peuvent recevoir la qualification juridique de harcèlement moral. »*

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 origine ».*

L'article L.1152-1 du Code du travail précise que : *« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel»* et l'article 1^{er} alinéa 3 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 définit le harcèlement discriminatoire comme tout agissement lié à 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 ».*

L'article 222-33-2 du Code pénal énonce que : *« Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou*

mentale et de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15.000 € d'amende. » Le harcèlement moral est considéré comme discriminatoire lorsqu'il est motivé par l'un des critères énoncé à l'article 225-1 du Code pénal.

De plus, Monsieur T a subi ces agissements de harcèlement moral depuis son transfert sur le site de Z en avril 2007 et ce n'est que le 31 mars 2009, soit six mois après la dénonciation de la situation par ses nouveaux collègues et près de deux ans après le début des faits que Messieurs M et O sont finalement sanctionnés par la société S par une mise à pied disciplinaire de six jours.

Pendant près de deux ans, Monsieur T n'a eu de cesse de dénoncer ces comportements et aucune mesure n'a été prise ni par ses responsables, ni par la direction de la société S.

Or, l'employeur est tenu, en application des articles L.1152-4 et L.4121-1 du Code du travail, de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir le harcèlement et d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

De plus, il est de jurisprudence constante que : « *L'employeur, tenu d'une véritable obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation, lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements.* » (Cass. Soc., 3 février 2010, n°08-44019)

Cette obligation de sécurité de résultat signifie que la responsabilité de l'employeur, dès lors que des faits de harcèlement sont constatés, est automatique. Même les moyens mis en œuvre pour faire cesser le harcèlement, par exemple une sanction infligée au harceleur, ne suffisent pas à écarter sa responsabilité. (Cass. Soc., 3 février 2010, n°08-40144)

Or, le caractère tardif de la sanction à l'encontre de Messieurs O et M a laissé se détériorer très fortement la situation et a porté atteinte à la fois à la santé, à l'intégrité et à la dignité du réclamant qui a été arrêté de nombreux mois pour état dépressif au cours de l'année 2009 puis 2010.

Par ailleurs, la sanction prononcée à l'égard de Messieurs O et M apparaît manifestement insuffisante eu égard à la gravité du harcèlement discriminatoire infligé à Monsieur T.

Le Collège :

- Constate que Monsieur T a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire en raison de ses origines.

- Constate que la société S a manqué à son obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement.

- Décide de présenter ses observations à l'audience du Conseil de Prud'hommes de X, conformément à l'article 13 de la loi 2004-1486 du 30 décembre 2004.

Le Vice- Président

Eric MOLINIÉ