

Délibération n° 2005-45 du 3 octobre 2005

Le Collège :

Vu le Code du travail ;

Vu le Code pénal ;

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 :

Monsieur X a saisi la Haute autorité par courrier en date du 27 juin 2005 suite à sa convocation à un entretien préalable de licenciement. Effectivement licencié le 6 juillet 2005, il estime que cette décision est liée à son orientation sexuelle. Il a saisi le Conseil des Prud'hommes de Paris où une audience de conciliation doit se tenir le 25 octobre 2005.

La société Z, interrogée par courrier en date du 31 août 2005 sur les motifs et les circonstances de ce licenciement, a adressé à la Haute autorité sa réponse et l'ensemble des éléments sollicités le 12 septembre 2005.

M. X a été embauché en CDI par la Société Z, le 14 janvier 2005, au poste de « Directeur de région ». A l'issue de sa période d'essai de 3 mois, la direction lui a confirmé son engagement définitif.

Les éléments obtenus par la Haute autorité font apparaître que les compétences professionnelles du réclamant ne sont pas contestées, le litige étant uniquement lié à son comportement personnel à l'égard de certains salariés.

Le 23 juin 2005, Monsieur Y, un chef de secteur travaillant sous l'autorité de M. X, a remis à la Direction une attestation par laquelle il allègue avoir été victime d'un comportement déplacé du réclamant susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel.

Les faits se seraient déroulés au cours de deux soirées donc en dehors des heures théoriques de travail mais au cours de déplacements professionnels alors qu'ils logeaient dans des hôtels à l'occasion d'un séminaire et d'une réunion de région.

Le 27 janvier 2005, M. X aurait embrassé M. Y dans le cou. Les faits se seraient déroulés dans la chambre de ce dernier. M. Y aurait repoussé M. X. Le 8 février 2005, lors d'une partie de billard, le réclamant aurait essayé de l'embrasser en présence d'un témoin, également chef de secteur.

Ce dernier a établi le 24 juin 2005 une attestation qui précise que les deux personnes concernées, à la fin d'une soirée « bien alcoolisée », étaient en train de « chahuter sur le canapé » lorsque M. X a fait un « petit bisou » à M. Y qui l'a repoussé. Ils ont ensuite « continué à chahuter comme si de rien n'était ».

M. Y allègue qu'après le départ de ce témoin, le réclamant l'aurait à nouveau embrassé puis aurait insisté pour l'accompagner dans sa chambre où il aurait également été très pressant.

Suite à cette soirée, M. Y estime que le réclamant a « cherché à acheter son silence ». Il reconnaît toutefois qu'il manquait parfois de respect à M. X dans ses courriers électroniques et ce « pour le faire souffrir », mais que désormais, il ne veut plus garder pour lui ces faits qu'il qualifie de « tentative de viol ».

Les courriers électroniques échangés entre février et juin 2005 entre M. X et M. Y révèlent que ce dernier s'adressait au réclamant avec familiarité alors que l'inverse n'est pas constaté.

M. Y n'allègue pas avoir fait l'objet d'autres gestes déplacés. A ce jour, selon les informations obtenues auprès du réclamant et de l'employeur, il semble qu'aucune plainte pour harcèlement sexuel n'ait été déposée. M. X a quant à lui déposé une plainte pour dénonciation calomnieuse.

Le 23 juin 2005 également, la Directrice des ressources humaines et le Directeur National des Ventes de la société Z ont notifié par écrit à M. X sa convocation à un entretien préalable de licenciement « pour motif personnel » ainsi que sa mise à pied à titre conservatoire.

L'entretien préalable s'est déroulé le 6 juillet 2005. Le réclamant y était assisté par un élu du Comité d'entreprise. Le licenciement pour faute grave sans préavis ni indemnités lui a été notifié le 11 juillet 2005.

A titre principal, il lui est reproché un comportement « ambigu » et « inadmissible » à l'égard de M. Y lors du séminaire de février 2005, fait attesté par un témoin. La lettre de licenciement évoque également de « graves accusations [...] d'attouchements sexuels ».

La lettre de licenciement lui reproche par ailleurs d'avoir tenu dans son travail des propos déplacés voire grossiers, et d'avoir toléré des écarts de langage de ses collaborateurs directs qui témoigneraient d'une incapacité à se faire respecter, ainsi qu'un « manque d'équité constaté à certaines occasions ».

Le grief d'une trop grande tolérance des écarts de langage de ses collaborateurs directs est directement lié au ton employé par M. Y lui-même dans des courriers électroniques adressés entre février à juin 2005 à M. X. Le manque d'équité reproché au réclamant concerne des journées ou demi-journées de récupération accordées à certains collaborateurs suite à un surcroît d'activité sans qu'elles aient été signalées dans le respect des règles à la Direction.

Le 12 septembre 2005, à la demande de la Haute autorité et conformément aux pouvoirs qui lui sont conférés par la loi, la Direction de Z a de nouveau indiqué les motifs du licenciement de M. X.

Le grief principal porte dans ce courrier sur le fait d'avoir fait preuve de vulgarité avec les membres de son équipe, d'avoir toléré les écarts de langage de M. Y, d'avoir exercé une pression forte sur ses collaborateurs même si elle ne peut être qualifiée de harcèlement moral, autant d'éléments que la Direction a jugé incompatible avec des fonctions d'encadrement. Il évoque enfin que la Direction des ressources humaines a été informée « d'une agression pouvant être assimilé à un harcèlement sexuel » pour laquelle un témoignage confirme que M. X a effectivement embrassé M. Y, comportement en soi inadmissible.

La Haute autorité de lutte contre les discriminations est compétente pour connaître de toutes les discriminations prohibées. Les directives communautaires applicables en la matière précisent que le harcèlement, lorsqu'il est lié à un critère prohibé, est assimilé à une discrimination.

La Direction de Z a précisé dans la lettre de licenciement que ces faits avaient gravement entaché sa confiance envers M. X. Pour mémoire, la Cour de cassation considère selon une jurisprudence établie que seuls des éléments objectifs peuvent, le cas échéant, constituer une cause de licenciement, mais non la perte de confiance qui a pu en résulter pour l'employeur.

La Haute autorité appelle l'attention de la société Z sur la récurrence, à l'occasion de cette procédure de licenciement, des allusions directes ou indirectes à l'orientation sexuelle de M. X qui font naître un doute sur les motifs objectifs de son licenciement justifiant qu'elle observe avec une particulière attention les suites de ce litige.

Elle propose aux parties d'user de leur faculté de soumettre au Conseil des prud'hommes une demande visant à permettre à la Haute autorité de présenter à l'audience ses observations conformément aux dispositions de l'article 12 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 en portant création.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER