

Délibération n° 2005- 115 du 16 janvier 2006

Le Collège adopte la délibération suivante :

Vu la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité 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'Egalité ;

Vu l'article 122-49 code du travail ;

Sur proposition du Président,

Décide :

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité a été saisie par courrier en date du 25 juillet 2005, d'une réclamation de Mohammed.

Mohammed expose qu'il travaillait au sein de une spécialisée dans la chaudronnerie à Mâcon (71), en qualité de monteur soudeur, depuis le 12 novembre 1990. Il est français d'origine marocaine, et souffre d'un problème de santé, diabète insulino-dépendant qui lui impose un apport régulier de sucre.

Mohammed allègue avoir été victime de harcèlement moral discriminatoire, sur son lieu de travail, fondé sur ses origines, son état de santé ainsi que ses opinions syndicales, émanant du directeur de l'entreprise.

Les faits relatés par Mohammed ayant conduit à son licenciement sont susceptibles d'être qualifiés de harcèlement moral en application de l'article 122-49 du code du travail qui dispose qu'« *aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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* ».

Le motif de ce harcèlement est lié à l'origine du réclamant, à son état de santé et au fait qu'il soit syndiqué.

-ses origines maghrébines : plusieurs témoignages font état de propos à caractères racistes tenus par le directeur de l'entreprise à l'égard du réclamant.

-il souffre d'un problème de santé incompatible avec l'interdiction de son employeur de se rendre à la machine à café pour prendre des boissons sucrées.

-son activité syndicale : plusieurs délégués syndicaux d'origine maghrébine ou étrangère auraient fait l'objet de traitements humiliants similaires à ceux subis par Mohammed, syndiqué depuis 2004.

L'article L 122-49 du code du travail définit le harcèlement moral par des agissements répétés, une atteinte à la dignité et aux droits ainsi qu'une altération de la santé. Ces trois éléments sont réunis.

Depuis 1993, l'employeur adresse régulièrement des courriers au salarié :

-pour lui reprocher ses absences (alors que celles-ci semblent être justifiées et liées à son problème de santé) ou ses retards (le salarié reçoit des avertissements pour des retards minimes – de quelques minutes – également justifiés par son état de santé)

-pour lui reprocher son manque de productivité (qu'il compare à celle des autres salariés allant jusqu'à insinuer à plusieurs reprises que le salarié est un fardeau pour ses collègues) alors que la réalisation moins rapide des tâches peut être expliquée par la pathologie du salarié,

-pour lui reprocher ses déplacements nombreux à la machine à café (nombreuses mises en garde) alors que l'employeur sait qu'il a un besoin régulier d'une boisson sucrée,

L'employeur lui refuse plusieurs augmentations individuelles au seul motif qu'il a été souvent absent au cours de l'année (absences justifiées par l'état de santé).

Ces reproches incessants finissent par isoler le salarié, qui fait, en outre, l'objet de mesures vexatoires (comme l'interdiction de bouger de son poste de travail sauf pour aller aux toilettes) et d'un blocage de son évolution salariale. La tension manifeste aboutit au licenciement du salarié suite à un nouveau reproche. Alors qu'il était toujours hospitalisé et qu'aucun entretien préalable au licenciement n'avait pu avoir lieu, Mohammed a reçu le 20 juin 2005 une lettre de licenciement pour faute grave.

Le dossier contient plusieurs avis médicaux qui font état de l'état anxio-dépressif du salarié. Ils relient cet état à l'activité professionnelle du patient (sans se prononcer sur le harcèlement).

Le réclamant a fait depuis des démarches auprès de l'inspection du travail de Mâcon le 22 juillet 2005 et de la médecine du travail. La Haute autorité a contacté l'inspectrice du travail en charge du dossier, le 10 novembre 2005. Elle indique ne pas avoir eu la possibilité de se rendre dans l'entreprise car le directeur l'aurait empêchée d'accéder aux locaux.

Au vu des témoignages qu'elle aurait recueillis, elle indique avoir relevé de multiples problèmes :

- un acharnement vis à vis des représentants du personnel,

- une attitude du dirigeant à l'encontre des salariés d'origine maghrébine aggravée dans la mesure où ils sont représentants du personnel.

Au cours de l'instruction, l'avocat de l'entreprise de chaudronnerie a transmis le 25 novembre à la Haute autorité la copie des courriers adressés à d'autres salariés de l'entreprise relatifs à des absences ou des retards. Il apparaît que les personnes visées par ces courriers sont majoritairement d'origine étrangère et/ou syndiquées.

Le réclamant a saisi le conseil de prud'hommes. L'affaire passe en bureau de jugement le 25 avril 2006 Mohammed a fait connaître son souhait que la Haute autorité présente ses observations, lorsque l'affaire sera audenciée devant le conseil de prud'hommes.

Au regard des éléments de la cause, il est utile de faire droit à cette demande.

Conformément à l'article 13 de la loi portant création de la Haute autorité et à la demande du réclamant, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité invite le réclamant à solliciter du conseil des prud'hommes qu'elle présente ses observations au cours de l'instance.

Le Président
Louis SCHWEITZER