

Délibération n°2006-202 du 2 octobre 2006

Emploi – Secteur privé – Origine – Cadre dirigeant – Plainte auprès de l’employeur de faits de harcèlement discriminatoire – Demande d’enquête objective – Licenciement – mesure de représailles.

Un cadre connaît une promotion constante au sein d’une grande entreprise. A compter de l’arrivée d’un nouveau supérieur hiérarchique, il se plaint de faits de harcèlement discriminatoire du fait de son origine auprès de la direction et demande à bénéficier d’une enquête objective. Il est licencié pour perte de confiance. Au vu des éléments recueillis, la haute autorité constate que le réclamant paraît avoir été licencié pour s’être prévalu d’une procédure de règlement interne de résolution des conflits de travail et avoir allégué un harcèlement discriminatoire. Il a ainsi fait l’objet d’une mesure de représailles justifiant la nullité de son licenciement.

Le Collège :

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 directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000,

Vu le code du travail,

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l’égalité a été saisie le 18 novembre 2005 d’une réclamation de Monsieur X concernant le différend qui l’oppose à son ancien employeur.

Il allègue avoir fait l’objet d’un harcèlement moral et d’une mesure de licenciement fondés sur ses origines (« mépris Congolais-Français »).

Monsieur X a été engagé en qualité de gestionnaire Actif/Passif senior par la société Y, société d’assurances, filiale du groupe Z/A, le 1^{er} décembre 1998. Il connaît une promotion constante jusqu’à sa nomination au poste de Directeur Général adjoint de la Direction Finances Actuariat et ALM en juin 2003.

Le réclamant allègue n’avoir rencontré aucune difficulté dans son emploi jusqu’à la fin de l’année 2003, moment où il a commencé à côtoyer directement Monsieur B, représentant du Z et Directeur général adjoint de A.

Monsieur B se serait montré méprisant à son égard, aurait dévalorisé le travail de Monsieur X et l'aurait humilié à plusieurs reprises notamment au cours des réunions du comité exécutif, en lui faisant des critiques injustifiées et des remarques particulièrement vexatoires.

Monsieur X allègue que son employeur a, au même moment, décidé de freiner sa carrière professionnelle.

Sa mise à l'écart et l'attitude de son supérieur hiérarchique, Monsieur B, ont entraîné une altération de la santé physique et mentale du réclamant, médicalement constatée.

Monsieur X indique avoir tenté à plusieurs reprises, notamment en décembre 2004, février et mars 2005, de résoudre amiablement la situation conflictuelle générée par Monsieur B mais la situation serait demeurée bloquée.

Monsieur X se plaint alors auprès de la direction d'être victime de harcèlement discriminatoire de la part de Monsieur B, saisit la DRH du groupe Z, à la mi-avril et demande au début du mois de mai 2005 à bénéficier d'une procédure d'instruction « objective et neutre », interne au groupe A, « Harassment and Discriminations Investigations » figurant sur l'intranet.

Monsieur X est licencié pour perte de confiance le 27 juin 2005.

Monsieur X saisit le Conseil des prud'hommes et soutient à titre principal que son licenciement est nul pour discrimination raciale et pour harcèlement moral (articles L. 122-45 et L122.49 du code du travail). L'affaire est pendante devant le Conseil des prud'hommes.

Le parcours professionnel de Monsieur X est particulièrement brillant, ce qui n'est pas contesté par l'employeur.

La société Y est une filiale du groupe A qui indique avoir un règlement intérieur éthique et prône la diversité.

Après s'être prévalu d'une procédure de règlement interne de résolution des conflits du travail en alléguant un harcèlement discriminatoire, le bénéfice de cette procédure est refusé à Monsieur X et il lui est reproché d'avoir fait cette demande.

La direction a répondu à la haute autorité que la procédure de règlement interne de résolution des conflits du travail « Harassment... » dont Monsieur X a demandé à bénéficier est spécifique à la branche britannique et ne s'applique pas à la filiale française mais qu'il a « *bénéficié de garanties procédurales prévues pour les salariés du groupe Z de façon stricte et rigoureuse* ».

Cependant, l'employeur n'apporte pas d'élément justifiant qu'une enquête impartiale ait été diligentée ni ne justifie que le licenciement du requérant était justifié par des éléments objectifs et qu'il ne constituait pas une mesure de représailles.

Les faits évoqués dans la lettre de licenciement ne paraissent pas constituer une cause réelle et sérieuse.

L'employeur n'a pas proposé au requérant, dont le travail a toujours été très apprécié et dont les compétences ne sont pas mises en cause, d'autre poste au sein du groupe A, ni un départ négocié, ni même de bénéficier de la procédure des « bons offices » prévue à l'article 10 de la convention collective des cadres de direction des sociétés d'assurances¹.

Par un arrêt du 28 novembre 2000, la chambre sociale de la Cour de Cassation estime qu'un salarié n'a pas à apporter la preuve du lien de causalité entre son licenciement et l'action en justice engagée par lui sur la base d'une action en discrimination. La Cour considère que la nullité du licenciement doit être prononcée dès lors que l'employeur n'apporte pas de justification objective et étrangère au licenciement qui suit l'action en justice engagée par un salarié pour discrimination salariale, ce licenciement étant dès lors considéré comme une mesure de représailles².

L'article L. 122-45 du code du travail dispose qu'aucune personne ne peut être licenciée en raison de son origine et/ou de son appartenance à une nation.

L'article L 122-45 alinéa 3 du code du travail précise qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou les avoir relatés.

L'article 19 de la loi du 30 décembre 2004 portant création de la HALDE indique qu'en matière d'emploi, chacun a droit à un traitement égal, quelles que soient son origine nationale, son appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou une race.

L'article 11 de la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 précise : « *les Etats membres introduisent dans leur système juridique les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre tout licenciement (...) en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise (...) visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement* ». Ainsi, les dispositions adoptées en transposition de la directive doivent être interprétées en conformité avec elle et notamment l'article L.122-45-2 du code du travail.³

¹ Article 10 de la convention collective des cadres de direction des sociétés d'assurances (accord du 3 mars 1993) : « *BONS OFFICES* » - *Les différends entre employeurs et cadres de direction doivent constituer une exception d'une extrême rareté.*

Cependant, en cas de différend à l'occasion de l'application du présent accord, les signataires se prêteront leurs « bons offices » pour rechercher une solution équitable.

Si le différend persiste ou soulève une question d'interprétation dudit accord, une commission réunissant les signataires sera réunie pour faire connaître son avis.

Lorsqu'un cadre de direction va être l'objet ou est l'objet d'une mesure de licenciement individuel, il peut demander que son cas soit examiné dans le cadre de la procédure des bons offices... Cette disposition sera rappelée expressément dans la convocation à l'entretien préalable... » (étant précisé que cette mention ne figurait pas dans la lettre de convocation de Monsieur X)

² Soc, 28 novembre 2000, pourvoi n°97-43.715

³ « *Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié (...) sur la base des dispositions du présent code relatives aux discriminations, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice.* »

Le Collège de la haute autorité considère qu'il existe suffisamment d'éléments permettant de présumer que Monsieur X, alléguant être victime de faits de harcèlement discriminatoire, a été licencié pour avoir demandé à bénéficier de la procédure du groupe A « Harrasment and Discriminations Investigations » et qu'il a ainsi fait l'objet d'une mesure de représailles justifiant la nullité de son licenciement.

Le Collège de la haute autorité informe le réclamant qu'il lui appartient, le cas échéant, de demander au Conseil des prud'hommes d'inviter la haute autorité à présenter ses observations dans le cadre de la procédure en cours.

Le Président

Louis SCHWEITZER