

Délibération n°2006-305 du 18 décembre 2006

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,

Sur proposition du Président,

Décide :

Le Collège de la haute autorité adopte les termes de la note annexée ci-après qui vaut observations devant la juge d'instruction auprès du tribunal de grande instance de Paris, conformément à l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité.

Le Président

Louis SCHWEITZER

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 21 juillet 2005 par Me Y, conseil de Monsieur X, d'une réclamation relative à des faits de discrimination dont son client aurait fait l'objet, à raison de son orientation sexuelle, lorsqu'il travaillait dans l'entreprise Z. Me Y invoque des injures à caractère homophobe, des brimades et des vexations diverses ainsi que le licenciement pour faute grave dont son client a fait l'objet.

Faits

Monsieur X a été embauché par l'entreprise Z le 12 mai 2004 en qualité d'agent d'exécution.

Le 31 mai 2005, il a été licencié pour faute grave au motif d'avoir été à l'origine d'une rixe avec un salarié d'une société cliente.

Pour sa part, Monsieur X considère que son licenciement ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse, et se plaint du fait que son employeur n'a pas tenu compte des insultes homophobes dont il a été victime et qui sont à l'origine de l'altercation qui lui est reprochée. Il en conclut que son licenciement présente un caractère discriminatoire.

Le réclamant a déposé, le 22 juillet 2005, une plainte avec constitution de partie civile auprès du Doyen des juges d'instruction du TGI de Paris sur le fondement des dispositions des articles 225-1 et 225-2 du code pénal qui répriment le fait de licencier un salarié pour un motif discriminatoire, en l'espèce à raison de l'orientation sexuelle.

Le 1^{er} mars 2006, le réclamant a déposé auprès du juge d'instruction des conclusions fondées sur l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 aux fins d'inviter la haute autorité à présenter ses observations.

La haute autorité, qui a été informée de cette demande par Me Y, a sollicité auprès du juge d'instruction l'autorisation requise par l'article 12 de la loi du 30 décembre 2004 pour la mise en œuvre des articles 5 à 9 de la loi précitée.

Le 4 juillet 2006, la haute autorité a obtenu l'autorisation sollicitée et a été invitée par le juge d'instruction à produire ses observations, conformément à la demande qui avait été faite par le réclamant.

Mesures d'enquête

Par courrier du 25 août 2006, le service juridique de la haute autorité a saisi le Président directeur général de l'entreprise Z d'une demande de communication de pièces, comprenant, notamment, copies des témoignages visés dans la lettre de licenciement. Il a été également demandé à l'employeur de préciser si une enquête avait été diligentée sur les faits dénoncés par le réclamant.

Par courrier du 21 septembre 2006, l'entreprise Z a transmis à la haute autorité les informations requises.

Discussion

■ S'agissant des injures et des brimades

Les injures et les brimades à caractère homophobe ainsi que les mesures vexatoires à raison de l'orientation sexuelle ne relèvent pas de la compétence de la haute autorité¹. Toutefois, le caractère répété de ces agissements ainsi que les conséquences engendrées sur les conditions de travail d'un salarié peut conduire la haute autorité à les qualifier de harcèlement moral. Or, dans l'hypothèse où ces agissements sont fondés sur un critère discriminatoire, la haute autorité est compétente².

M. X s'est plaint de propos et de comportements à caractère homophobe à son égard, auprès de l'association SOS homophobie, par courriel en date du 4 janvier 2005. Toutefois, le réclamant n'apporte aucun élément à l'appui de ses allégations et la haute autorité constate qu'à aucun moment durant l'année d'exécution de son contrat de travail, il ne s'est plaint auprès de son employeur.

L'entreprise Z qui a été alertée par l'association SOS homophobie des accusations portées par le réclamant, a précisé à la haute autorité avoir diligenté une enquête qui n'aurait pas permis de confirmer ses allégations.

Dans ces circonstances, il semble que l'entreprise Z a accompli les diligences nécessaires pour s'assurer du bien-fondé des accusations portées par le réclamant.

■ S'agissant du licenciement

Le fait de licencier une personne à raison de son orientation sexuelle constitue le délit de discrimination prévu et réprimé par les articles 225-1 et 225-2-3° du Code pénal.

L'enquête menée par la haute autorité ne permet toutefois pas de conclure que le licenciement de Monsieur X a été pris à raison de son orientation sexuelle. L'entreprise Z justifie, en effet, le licenciement sur la base de faits précis et objectifs, à savoir un comportement agressif et violent du réclamant à l'égard de plusieurs salariés. Ces faits sont, en outre, attestés par cinq salariés, certaines de ces attestations ayant été recueillies avant la notification du licenciement.

¹ Délibération n° 2005/078 du 28 novembre 2005.

² La compétence de la haute autorité résulte en particulier de la définition du harcèlement issue du droit communautaire et en particulier de l'article 2 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 « *Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er se manifeste, qui a 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. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres* ».

Si la haute autorité relève parmi les cinq témoins, la présence de deux salariés accusés par le réclamant d'avoir tenu à son encontre des propos homophobes, il n'en demeure pas moins que les fautes reprochées sont corroborées par trois autres salariés, dont celui du chef d'équipe du réclamant, lequel atteste avoir été témoin d'autres faits de violence commis par le réclamant deux mois plus tôt.

Enfin, la haute autorité estime que la mesure de licenciement ne peut être regardée comme une mesure de rétorsion prise par l'employeur, car ce dernier avait déjà engagé la procédure de licenciement au moment où les griefs de Monsieur X ont été portés à sa connaissance.

En conséquence, l'enquête n'ayant pas permis d'établir que l'entreprise Z a commis le délit de discrimination, la haute autorité estime qu'elle ne peut donner suite à la réclamation.