

Délibération n°2008-16 du 14 janvier 2008

Origine/ Emploi secteur privé /harcèlement moral /Recommandation

Le réclamant se plaint de faits de harcèlement moral et de mesures discriminatoires liées à ses origines. La haute autorité considère que l'employeur a justifié que les mesures litigieuses étaient fondées sur des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement discriminatoire. Par ailleurs, elle estime que l'employeur a été diligent dans les mesures prises pour sanctionner l'auteur des écrits à caractère raciste. Toutefois, compte tenu du contexte professionnel dans lequel le réclamant a été amené à exercer ses fonctions, après la dénonciation par le réclamant du document comportant des injures à caractère raciste émanant d'un collègue de travail, et, au regard de la responsabilité de l'employeur de protéger ses salariés de tout risque de comportement de harcèlement, la haute autorité recommande à l'employeur de prendre toutes les dispositions pour prévenir ces risques et protéger le réclamant de mesures de représailles éventuelles en lien avec la procédure pénale engagée.

Le Collège :

Vu le Code du travail, notamment les articles L.122-45, L.122-49, L.230-2,

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 l'article 11,

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 :

La haute autorité a été saisie le 28 juillet 2005 par M. X d'une réclamation relative à des faits de harcèlement moral dont il allègue être victime de la part de plusieurs collègues de travail ainsi que de certains membres de l'encadrement. Ces faits se seraient manifestés par des propos et des écrits à caractère raciste ainsi que par des mesures discriminatoires dans la formation, l'avancement et les conditions de travail, qu'il estime liés à ses origines (antillaise et malgache).

M.X a été embauché le 1^{er} décembre 2003, sous contrat à durée indéterminée, en qualité d'employé logistique (débutant/niveau 3) par le magasin A. Auparavant, il avait assuré au

sein du même magasin des missions d'intérim (entre le 15 mai et le 31 juillet 2003) ainsi que deux remplacements, sous contrats à durée déterminée, au sein du service « *retrait de marchandises* » (du 1^{er} août au 30 septembre 2003) puis au « *rayon peinture* » (du 1^{er} octobre au 2 novembre 2003).

M. X a trouvé sur son lieu de travail, au cours du mois de février 2005, un document anonyme comportant les insultes suivantes : « *Qui c'est Ké black qui c'est ki sent le gorille qui s'est ka pa fé ango qui c'est ki va se taper tout le carrelage et ki c'est ki va retourner dans ses champs de coton. C'est pas moi !!! Sale race* » Puis, le 22 mai 2005, il a également reçu un SMS émanant d'un collègue, lui enjoignant de trouver un autre travail (l'auteur du SMS - M. R – a reconnu qu'il était également l'auteur du courrier contenant des injures racistes).

Le réclamant a transmis ces messages à ses supérieurs (la directrice des ressources humaines et le responsable de rayon) lors d'un entretien qui s'est tenu le 23 mai 2005. Il indique que ces responsables ont profité de cet entretien pour lui reprocher son arrêt maladie (arrêt du 7 avril au 30 mai 2005, consécutif à un accident de travail), l'accusant à mots couverts d'avoir bénéficié d'un certificat médical de complaisance.

A la suite de cet entretien, le réclamant explique qu'il a souhaité interpellé officiellement la direction de l'entreprise et, par deux courriers datés du 2 juin et du 28 juillet 2005 adressés à la directrice des ressources humaines ainsi qu'au directeur du magasin, M. X dénonce des injures à caractère raciste dont il aurait été victime, dès son entrée dans l'entreprise, de la part de collègues et de supérieurs hiérarchiques ainsi que des faits de harcèlement moral et de discrimination dans le déroulement de sa carrière.

Le réclamant a saisi l'inspection et la médecine du travail le 2 juin 2005 et il a également introduit, au cours de l'année 2005, une procédure pour discrimination et harcèlement moral devant le Conseil de Prud'hommes de Tours, lequel n'a pas statué à ce jour.

Enfin, M.X a déposé, le 19 janvier 2006, une plainte avec constitution de partie civile auprès du Doyen des juges d'instruction du tribunal de grande instance de Tours pour « *discrimination raciale à l'évolution professionnelle et harcèlement moral* » à l'encontre du Directeur du magasin, Monsieur M, et de plusieurs salariés dont cinq membres de l'encadrement.

Le 7 juin 2007, le juge d'instruction a rendu une ordonnance de non lieu au terme de laquelle il précisait que « l'ensemble des personnes mises en cause ont été entendues par commission rogatoire, toutes à l'exclusion de Monsieur R ont formellement contesté les accusations. La commission rogatoire a également permis d'entendre plusieurs personnes susceptibles d'être victimes de propos ou pratiques discriminatoires : aucune n'en a fait état. Les faits reconnus par Monsieur R, sont révélateurs plus de bêtise que d'intention de nuire et les faits matérialisés par un écrit sont atteints par la prescription. L'information n'a ainsi pas établi contre quiconque de charges d'avoir commis les faits visés dans la plainte ».

Monsieur X a interjeté appel de l'ordonnance de non lieu, le 14 juin 2007.

Par arrêt rendu en date du 30 novembre 2007, la Chambre de l'instruction de la Cour d'appel d'Orléans a constaté que les expressions utilisées dans le courrier écrit par M.R « relèvent incontestablement de l'infraction visée et réprimée par l'article R.624-4, alinéa

ler du Code pénal », c'est à dire de la contravention d'injure raciale non publique. Toutefois, elle a constaté que les faits étaient atteints par la prescription au moment du dépôt de plainte avec constitution de partie civile. La Cour d'appel a également constaté que la prescription se trouvait acquise concernant des propos à caractère raciste que le réclamant imputait à cinq salariés.

S'agissant des faits de discrimination et de harcèlement moral à caractère discriminatoire, elle a décidé de surseoir à statuer afin de recueillir les observations de la haute autorité en application de l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004.

Lors de l'examen de ce dossier, le Collège a relevé que le réclamant a probablement travaillé à partir de fin mai 2005, soit après à son retour de congé maladie qui a duré un mois et demi, dans un climat délétère en raison de sa dénonciation des propos racistes tenus par un collègue et de son absence, manifestement très mal perçue par son équipe. Cette ambiance est dépeinte par M. H¹ qui travaillait au sein de la même équipe que M.X, dans les termes suivants : « on est venu [l]'avertir que Guy était sérieusement menacé et qu'il devait se méfier (...) que par la suite, [ses] collègues [lui ont] clairement exprimé leur volonté de ne plus travailler avec Guy (...) M. R [lui a] simplement dit qu'il voulait « taper » X. En conséquence, [il] considère que M.X ne peut plus travailler dans une telle atmosphère d'animosité ».

S'il ne peut être reproché à l'entreprise de ne pas avoir pris les diligences nécessaires notamment, pour sanctionner l'auteur des écrits à caractère raciste, la haute autorité estime que l'employeur doit, conformément à l'article L.230-2² du code du travail, prendre des mesures qui soient de nature à protéger M.X de tout risque de comportement de harcèlement ou de représailles qui pourraient survenir, en lien avec la procédure pénale engagée par le réclamant.

En effet, si les éléments versés au dossier ne permettent pas à la haute autorité de constater un lien de causalité entre l'arrêt en maladie du réclamant –entre septembre 2005 et mai 2007 – et les faits de harcèlement dénoncés, elle estime que le contexte professionnel dégradé dans lequel M.X a exercé ses fonctions, entre juin et septembre 2005, ne peut être nié ou sous estimé par l'employeur.

Aussi, la haute autorité la haute autorité recommande à l'employeur, conformément à l'article 11 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité, de prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir les risques liés au harcèlement moral et aux mesures de représailles en lien avec la procédure pénale afin d'assurer à M.X un environnement de travail qui garantisse sa santé mentale et physique. Elle lui demande de lui rendre compte, dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente délibération, des mesures adoptées et en particulier de la suite donnée à la demande de mutation formulée par le réclamant en juin 2007.

¹ Attestation datée du 8 juin 2005 versée au dossier de la haute autorité et à l'appui de la plainte avec constitution de partie civile.

² Aux termes de l'article L230-2 du code du travail « *Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires (...). II-Le chef d'établissement met en œuvre les mesures prévues au I ci-dessus sur la base des principes généraux de prévention suivants (...): g) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 122-49 (...)* ».

La haute autorité décide de porter cette délibération à la connaissance du PDG du groupe.

Le Président

Louis SCHWEITZER