

COUR D'APPEL D'ORLÉANS **CHAMBRE DE L'INSTRUCTION**

La Chambre de l'Instruction d'ORLÉANS, réunie en chambre du conseil à l'audience du 20 mars 2008, a prononcé le présent arrêt en chambre du conseil le 24 avril 2008,

PARTIES EN CAUSE :

- X...

QUALIFICATION DES FAITS : discrimination ; harcèlement moral.

PARTIE CIVILE :

A.

Ayant pour avocat à l'audience Maître MABOUANA, substituant Maître YAMBA, de la SELARL Cabinet YAMBA, 45 rue Bernard Palissy - 37000 TOURS

COMPOSITION DE LA COUR

lors des débats, du délibéré et du prononcé de l'arrêt :

Monsieur Pierre MOREAU, Président de la Chambre d'Instruction,

Monsieur François BEYSSAC, Conseiller,

Monsieur Jean-Louis BERSCH, Conseiller,

tous désignés en application de l'article 191 du Code de procédure pénale,

Madame Elisabeth GAYET, Avocat Général, lors des débats et du prononcé de l'arrêt,

Madame Colette MEUNIER, Greffier, lors des débats et du prononcé de l'arrêt.

RAPPEL DE LA PROCEDURE

Le 7 juin 2007, Monsieur ALMY, juge d'instruction au tribunal de grande instance de Tours, a rendu une ordonnance de non-lieu.

Copie de ladite ordonnance a été notifiée à la partie civile et à son avocat par lettre recommandée le 7 juin 2007.

Appel de cette ordonnance a été interjeté le 14 juin 2007 par **A** et enregistré au greffe tribunal de grande instance de Tours le même jour.

Par arrêt du 30 novembre 2007, la chambre de l'instruction a :

- constaté que les faits d'injures non publiques raciales dénoncées dans la plainte avec constitution de partie civile étaient atteints par la prescription ;
- sursis à statuer sur le bien ou le mal fondé de l'appel s'agissant des faits de discrimination et de harcèlement moral dénoncé par le plaignant ;
- invité la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) à faire part à la chambre de l'instruction de ses observations.

Ces observations de la HALDE ont été transmises au greffe de la chambre de l'instruction le 25 janvier 2008 et communiquées à la partie civile, à son Conseil et au parquet général.

Conformément aux dispositions des articles 194 et 197 du Code de procédure pénale, Madame la Procureure Générale :

- a notifié à la partie civile et à son avocat, par lettres recommandées du 20 février 2008, la date à laquelle l'affaire serait appelée à l'audience ;
- a déposé le 14 mars 2008 le dossier comportant ses réquisitions écrites au greffe de la chambre de l'instruction, pour être tenu à la disposition de l'avocat de la partie civile.

MEMOIRE déposé le 19 mars 2008, à 16 h 20, par la SELARL Cabinet YAMBA.

DEROULEMENT DES DEBATS

A l'audience en chambre du conseil, le **jeudi 20 mars 2008**, ont été entendus :

Monsieur le Conseiller BEYSSAC, en son rapport,

Maître MABOUANA, Avocat de la partie civile, en ses observations,

Madame Elisabeth GAYET, Avocat Général, en ses réquisitions.

DECISION

Rendue après en avoir délibéré conformément à la Loi, par arrêt prononcé en chambre du conseil le 24 avril 2008.

Il résulte de l'enquête et de l'information les faits suivants.

Par lettre du 19 janvier 2006, **A** déposait plainte avec constitution de partie civile auprès du doyen des juges d'instruction du tribunal de grande instance de Tours contre son employeur, la société **Y**, et douze des salariés de cette société, exerçant ou ayant exercé leur activité au sein du magasin de Chambray-les-Tours, pour dénoncer une série de faits lui apparaissant constitutifs des infractions de discrimination raciale, de discrimination raciale à l'évolution professionnelle et de harcèlement moral.

Il énumérait dans cette lettre ce qu'il qualifiait d'actes « houspillés à chaque personne concernée », commis depuis son embauche, au mois de juin 2003.

Sous cette expression, il visait des propos à caractère raciste tenus à son endroit par des collègues de travail, des déclarations émanant de collègues ou de membres de la direction mettant en doute la réalité d'un accident du travail dont il avait été victime, le manque de considération et les menaces dont il faisait l'objet, la coalition qui s'était formée contre lui.

Il ajoutait qu'il avait saisi le conseil de prud'hommes, juridiction devant laquelle l'examen de l'affaire avait fait l'objet de plusieurs renvois successifs à la demande de son employeur.

Il précisait que ces agissements avaient eu des répercussions sur son état de santé, qu'ils avaient nui à l'harmonie au sein de son couple (son épouse ayant introduit une procédure de divorce), qu'il avait été admis le 8 septembre 2005 au service des urgences du centre hospitalier régional universitaire de Tours après une tentative de suicide par absorption de médicaments et qu'il était depuis lors suivi par son médecin traitant et un psychiatre.

Il joignait à sa plainte la copie d'un écrit à connotation raciste déposé dans son tiroir personnel par un de ses collègues (B), la copie de courriers échangés avec la direction, deux attestations émanant de deux collègues de travail (C , D) et des certificats médicaux (établis par le docteur E médecin à Joué-les-Tours, le docteur F psychiatre à Tours, et le docteur G médecin du travail).

A ayant été admis au bénéfice de l'aide juridictionnelle totale par décision du 22 mars 2006, sa plainte avec constitution de partie civile était communiquée le 13 avril 2006 au procureur de la République près le tribunal de grande instance de Tours qui, le 14 avril 2006, ouvrait contre X une information des chefs de discrimination à raison de l'appartenance ou non du plaignant, vraie ou supposée, à une race déterminée, d'une part, et de harcèlement moral, d'autre part.

A la demande du magistrat instructeur, le conseil de prud'hommes de Tours lui faisait savoir que l'affaire serait évoquée le 24 octobre 2006 à l'audience du bureau de jugement.

Par courrier du 23 mai 2006, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, à qui A avait transmis une copie de sa plainte avec constitution de partie civile, demandait au magistrat instructeur de lui accorder l'autorisation visée à l'alinéa troisième de l'article 12 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, aux termes duquel « si la HALDE est saisie de faits donnant lieu à enquête pénale ou pour lesquels une information judiciaire est ouverte ou des poursuites judiciaires sont en cours, elle doit recueillir l'accord préalable des juridictions pénales saisies ou du procureur de la République pour la mise en oeuvre des dispositions des articles 5 à 9 ».

Cette autorisation était accordée le 2 octobre 2006 à la HALDE.

* * *
* * *

Sur commission rogatoire, les enquêteurs entendaient dans un premier temps A

A leur précisait être en arrêt de maladie depuis le 9 septembre 2005, leur remettait l'original du document découvert dans son tiroir personnel et leur indiquait qu'il n'avait rien en définitive à reprocher à H et à I, visés dans sa plainte.

Il détaillait dans son audition les faits qu'il imputait, respectivement, à :

- B (employé logistique dans son équipe), pour :

- l'avoir insulté en lui déclarant : « *Toi, le nègre, tu vas retourner dans tes champs de coton* » ;

- l'avoir surnommé « *Mamadou* » ou « *Bamboula* » ;

- lui avoir adressé en mai 2005, alors qu'il était en arrêt de travail après avoir été victime d'un accident du travail (doigt écrasé par une poutre), un SMS ainsi rédigé : « *Entre nous ... cherche toi un autre taf ça vaudrait mieux pour toi* » ;

- avoir déposé, au mois de février 2005, dans le tiroir personnel du bureau de son service, un document ainsi rédigé : « *Qui c'est ké Black Qui c'est ki sent le gorille Qui c'est ka pas fé AMGO 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* » ;

- J (son responsable d'équipe), pour :

- avoir soutenu B et pris le parti de ce dernier ;

- lui avoir déclaré en apprenant qu'il bénéficiait d'une prolongation d'arrêt de travail : « *Tu as un bon médecin et il ne faut pas t'attendre à être bien reçu à ton retour par les membres de ton équipe* » ;

- s'être montré partial envers lui ;

- ne jamais avoir organisé à son attention d'entretien d'évaluation du personnel (EEP), le privant ainsi de toute évolution professionnelle ;

- K (responsable du rayon peinture-décoration), pour :

- ne l'avoir fait bénéficier d'aucune formation, ne pas lui avoir présenté le rayon comme elle le faisait habituellement avec chaque nouvel employé affecté dans son secteur et avoir ensuite affirmé qu'il lui était inutile ;

- ne lui avoir adressé la parole que pour lui dire : « *Tu te crois encore sous tes cocotiers ?* » ;

- L (conseiller de vente au rayon outillage), pour :

- lui avoir déclaré : « *Tu te rends compte que tu prends la place d'un Français Tu es de quelle race ? Nègre ou arabe ? A l'époque, tu aurais pris des coups de fouet Vous, les nègres, vous ne connaissez rien, vous n'êtes pas civilisés, vous n'avez rien à nous apprendre en France, en plus vous prenez nos allocations et tous nos droits* » ;

- l'avoir désigné à l'attention d'un collègue comme étant : « *Le p'tit noir, là !* » ;

- M (contrôleur de gestion et chef de son secteur), pour :

- l'avoir convoqué au mois de février 2004 pour lui déclarer en premier lieu qu'il regrettait de l'avoir recruté dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée et en second lieu qu'il se demandait si le fait qu'il ne sache pas faire certaines choses et qu'il éprouve de la difficulté à comprendre ne venait pas de ses origines tropicales, « *les gens des îles [étant] connus pour leur nonchalance* » ;

- lui avoir imposé, de la fin du mois de mars 2004, à son retour de congé de paternité, jusqu'au mois de juillet 2004, des semaines de travail très inégales par rapport à celle de ses collègues ;

- n'a jamais l'avoir reçu pour un entretien d'évaluation du personnel ;

- n'avoir pris aucune mesure à la suite des premiers incidents dont il avait été victime et en avoir même nié l'existence auprès du directeur du magasin ;

= N (employé logistique), pour :

- l'avoir insulté en utilisant les termes : « *La putain de ta mère* », sciemment répétés ;

- l'avoir traité, en son absence, d'« *enculé de négro qui simule un accident du travail alors qu'il n'en branle pas une* » ;

- avoir contribué, tout comme B, à sa dévalorisation au sein de l'entreprise en lui faisant, avec le concours de deux hôtes de caisses, avec lesquelles ils entretenaient une relation amoureuse, une mauvaise réputation ;

= O (employée logistique), pour :

- l'avoir provoqué, en venant lui relater qu'elle avait lu dans un journal local que les termes « *Enculé de ta race* » n'avaient pas été considérés par une juridiction comme constitutifs d'une insulte raciale ;

- avoir ensuite répété devant lui à plusieurs reprises l'expression « *Enculé de ta race* » ;

= P (contrôleur de gestion ayant remplacé M, pour :

- avoir fait preuve de partialité après qu'il l'eut informé de son différend avec J et B, en lui déclarant qu'en l'absence de preuves concrètes il ne pouvait rien faire ;

- l'avoir harcelé en lui déclarant à plusieurs reprises que s'il n'était pas content il n'avait qu'à démissionner ;

= R (responsable des ressources humaines), pour lui avoir déclaré : « *Ça commence à faire long pour un doigt. Je pense que tu magouilles avec ton médecin pour prolonger ton arrêt de travail et il est légitime de penser cela vu l'état de santé de ton fils aîné* ».

* * *
* * *

Les enquêteurs entendaient dans un deuxième temps les personnes ainsi mises en cause.

B, rédacteur du document incriminé, indiquait avoir entretenu des relations amicales avec A, l'avoir ainsi invité à plusieurs reprises à son domicile et l'avoir chaque jour emmené sur leur lieu de travail, le plaignant n'étant pas titulaire du permis de conduire.

Il expliquait avoir envoyé le SMS sous le coup de la colère, A ayant présenté une blessure au doigt au lendemain d'un match de rugby qu'il avait disputé et son absence s'étant prolongée alors que dans le même temps un salarié avait démissionné, de sorte qu'il avait dû accomplir à lui seul le travail de trois.

Il contestait avoir utilisé les termes « *Bamboula* », « *Mamadou* » et « *Nègre* » mais admettait avoir invité A à « *retourner dans son champ de coton* », ces paroles ayant été prononcées dans un esprit de « *déconnade* ».

Il contestait de même avoir entendu N déclarer en sa présence : « *Cet enculé de négro qui simule un accident du travail alors qu'il n'en branle pas une* ».

S'agissant du document manuscrit, B reconnaissait en être l'auteur mais affirmait qu'il constituait la réponse à un écrit de la même veine rédigé par A et qu'il n'avait voulu que « taquiner » le plaignant, le « chercher dans un esprit de plaisanterie ».

S directeur du magasin Y de Chambray-les-Tours précisait que B avait fait l'objet d'une mise à pied de deux jours, contestait que A ait fait l'objet de discrimination notamment dans l'aménagement de ses horaires de travail, mentionnait à cet égard que les horaires de travail de toute l'équipe au sein de laquelle travaillait le plaignant avaient été transmis à la HALDE et précisait que des dispositions particulières avaient été prises pour permettre à A de se rendre au chevet de son fils lorsque ce dernier avait été victime d'une rupture d'anévrisme.

Il ajoutait qu'en février 2005 l'entretien d'évaluation de A n'avait pas eu lieu du fait de l'hospitalisation de son fils, que M avait établi, pour ne pas le pénaliser, une fiche de synthèse avec une évaluation et qu'en 2006, du fait de l'arrêt de travail de A il n'avait pas été procédé à son évaluation.

P, R, K, J et M

contestaient avoir fait preuve de discrimination à l'égard de A.

L, N, K, M et O

contestaient avoir tenu les propos rapportés par A.

* * *
* * *

Les enquêteurs entendaient dans un troisième temps T (ayant des origines guadeloupéennes), U (d'origine algérienne), V (ayant des origines marocaines), W (d'origine ukrainienne) et X (d'origine cubaine), tous salariés du magasin Y de Chambray-les-Tours, dont aucun ne se plaignait d'avoir été victime de discrimination ou de harcèlement.

* * *
* * *

Les enquêteurs mentionnaient enfin que :

- C avait été mis en examen par un magistrat instructeur parisien dans une affaire de stupéfiants et placé en détention provisoire et que, dans le cadre de cette enquête, A avait été entendu sous le régime de la garde à vue ;

- B avait été entendu dans le cadre d'une plainte simple déposée par A laquelle avait fait l'objet d'un classement sans suite par le procureur de la République près le tribunal de grande instance de Tours.

Par lettre du 15 mars 2007, le magistrat instructeur informait le plaignant que l'information lui paraissait achevée.

Le dossier était communiqué le 10 avril 2007 au procureur de la République près le tribunal de grande instance de Tours, qui requérait un non-lieu.

Le 7 juin 2007, le magistrat instructeur rendait l'ordonnance de non-lieu dont appel.

Il considérait que :

- l'ensemble des personnes mises en cause avaient été entendues sur commission rogatoire ;
- toutes, à l'exception de B, avait formellement contesté les accusations de A ;
- « la commission rogatoire [avait] également permis d'entendre plusieurs personnes susceptibles d'être victimes de propos ou de pratiques discriminatoires : aucune n'en [avait] fait état » ;
- les faits reconnus par B étaient davantage révélateurs de la bêtise de leur auteur que d'une intention de nuire ; les faits matérialisés par un écrit étaient atteints par la prescription ;
- il était établi que B, jusqu'à ce que survienne un incident lié à une surcharge de travail qu'il imputait à l'absentéisme de A, entretenait avec le plaignant une relation amicale attestée ;
- l'information n'avait pas ainsi établi contre quiconque de charges d'avoir commis les faits visés dans la plainte.

A interjetait appel à l'encontre de cette ordonnance de non-lieu.

Par arrêt du 30 novembre 2007, la chambre de l'instruction :

- constatait que les faits d'injures non publiques raciales dénoncés dans la plainte avec constitution de partie civile étaient atteints par la prescription ;
- sursoyait à statuer sur le bien ou mal fondé de l'appel en ce qui concerne les faits de discrimination et de harcèlement moral dénoncés par le plaignant ;
- invitait la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité à faire part à la chambre de l'instruction de ses observations ;
- renvoyait à cet effet l'examen de l'affaire à l'audience du 17 janvier 2008.

A l'audience du 17 janvier 2008, l'examen de l'affaire était renvoyé à celle du 20 mars 2008.

Par lettre du 25 janvier 2008, la HALDE transmettait à la chambre de l'instruction une copie de la délibération n° 2008-15 que son Collège avait adoptée le 14 janvier 2008.

Copie de cette délibération était communiquée aux parties, dans la perspective de l'audience du 20 mars 2008.

* * *
* * *

A indique avoir repris son travail et avoir demandé à son employeur, vainement, la mise en oeuvre d'une médiation.

Maître MABOUANA demande à la chambre de l'instruction d'infirmer l'ordonnance dont appel, de dire l'infraction constituée ou, à tout le moins, d'ordonner un supplément d'information.

Maître MABOUANA, reprenant oralement l'argumentation développée dans le mémoire, régulièrement déposé, établi au soutien des intérêts de la partie civile, fait valoir, en substance, que :

- A a exercé ses fonctions dans un « contexte dégradé », résultant à la fois des conditions de travail qui lui ont été imposées à son retour de paternité et des propos injurieux et vexatoires tenus à son endroit par ses collègues de travail ;
- il a fait l'objet d'une mise à l'écart, ce dont attestent plusieurs témoins, laquelle compromet nécessairement son avenir professionnel ;
- ces agissements ont altéré sa santé physique et mentale, cette altération n'ayant pas d'autre cause que les faits dénoncés ;
- il suffit que la réalité de certains des faits dénoncés par A soit établie pour que l'infraction soit caractérisée ;
- l'employeur n'a pas été irréprochable dans sa gestion des faits de harcèlement dénoncés, lesquels peuvent au demeurant être imputés à une personne substituée à l'employeur comme à simple salarié, collègue de travail.

Madame l'Avocat Général requiert la confirmation de l'ordonnance déférée.

SUR CE, LA COUR

La HALDE a diligenté une enquête portant sur les faits de harcèlement discriminatoire dénoncés par A dans le domaine de la formation, de l'avancement et des conditions de travail. Elle a adressé plusieurs courriers à la société Y ainsi qu'à l'inspection du travail, qui a réalisé une enquête sur place au mois de décembre 2005.

Il ressort des observations de la HALDE que celle-ci considère :

- 1) s'agissant du défaut de formation, que celui-ci n'a eu aucune conséquence défavorable sur la carrière du réclamant ;
- 2) s'agissant de l'absence d'évaluation professionnelle, que les explications fournies par la société Y apparaissent fondées sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et qu'il n'existe pas de disparité manifeste entre la rémunération du réclamant et celle de ses collègues occupant le même emploi, se trouvant au même niveau et ayant la même ancienneté ;
- 3) s'agissant des conditions de travail, que A a fait l'objet d'une différence de traitement discriminatoire, à raison de sa situation de famille, mais que cette différence de traitement, bien qu'injustifiée, ne saurait à elle seule la conduire à qualifier l'ensemble des faits dénoncés par le réclamant comme constitutifs de harcèlement moral, dès lors que, pour les autres griefs, l'employeur a justifié d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement discriminatoire ;
- 4) s'agissant de la responsabilité éventuelle de l'employeur, s'il ne peut être reproché à la société Y de ne pas avoir accompli les diligences nécessaires notamment pour sanctionner l'auteur des écrits à caractère raciste, il lui appartient en revanche de prendre des mesures qui soient de nature à protéger A de tout risque de comportement de harcèlement ou de représailles qui pourrait survenir, en lien avec la procédure pénale engagée par l'intéressé.

La HALDE estime par ailleurs que si les éléments versés au dossier ne lui permettent pas de constater un lien de causalité entre l'arrêt de maladie du réclamant, entre septembre 2005 et mai 2007, et l'effet de harcèlement dénoncé, le contexte professionnel dégradé dans lequel A a exercé ses fonctions entre juin et septembre 2005 ne peut être nié ou sous-estimé par l'employeur.

Elle mentionne enfin qu'elle avait estimé opportun de proposer à l'intéressé, au retour de son arrêt maladie en 2007, la mise en place d'une médiation, et non d'une transaction comme il l'a été affirmé par son Conseil à l'audience de la chambre de l'instruction ayant eu lieu le 15 novembre 2007, afin de rétablir le dialogue entre les parties et d'assurer au salarié un environnement de travail exempt de tout risque de représailles.

* * *
* * *

Dans sa plainte avec constitution de partie civile, A a dénoncé une série de faits lui apparaissant constitutifs de ce qu'il a qualifié de discrimination raciale, de discrimination raciale à l'évolution professionnelle et de harcèlement moral.

La discrimination raciale dénoncée par A dans sa plainte avec constitution de partie civile, incriminée en tant que telle par la loi n° 72-546 du 1^{er} juillet 1972 ayant introduit dans l'ancien Code pénal un article 416, ne fait pas l'objet de dispositions spécifiques dans le nouveau Code pénal, dont l'article 225-1 donne une définition générale des discriminations et dont l'article 225-2 précise les cas dans lesquelles elles sont punissables, notamment lorsqu'elles sont fondées sur l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

C'est la raison pour laquelle la chambre de l'instruction, analysant dans son arrêt du 30 novembre 2007 les faits dénoncés par A, a distingué entre en injures non publiques raciales, discrimination et harcèlement moral.

* * *
* * *

S'agissant des écrits et propos injurieux dénoncés par A, pénalement qualifiables d'injures non publiques raciales, il a d'ores et déjà été considéré, dans l'arrêt du 30 novembre 2007, que les faits étaient atteints par la prescription.

* * *
* * *

S'agissant des faits de discrimination, il convient de rappeler que :

- aux termes de l'article 225-1 du Code pénal, « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée » ;

- aux termes de l'article 225-2 du Code pénal, « la discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1° à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° à subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- 5° à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- 6° à refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du Code de la sécurité sociale ».

Les faits de discrimination définis par l'article 225-1 du Code pénal ne sont donc punissables que lorsqu'ils sont commis à l'occasion d'un des six comportements visés par l'article 225-1 dudit Code, qui consistent en des mesures défavorables prises dans les échanges économiques ou dans le travail.

En ce qui concerne les discriminations dans le travail, le Code pénal n'envisage que celles qui sont commises lors de l'offre d'emploi, de l'embauche, de l'octroi d'un stage, du licenciement ou de la mise en oeuvre de sanctions disciplinaires.

Ces hypothèses sont étrangères aux faits dénoncés par **A**, qui ne se plaint que d'agissements commis en cours d'exécution de son contrat de travail et qui n'établit ni qu'une demande de stage faite par lui ait été soumise à une condition discriminatoire, ni qu'un refus de stage lui ait été opposé.

Les discriminations dans le travail font, certes, également l'objet de dispositions dans le Code du travail, dont l'article L. 122-45 incrimine les discriminations de nature professionnelle dans la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Toutefois, ainsi que mentionné dans l'arrêt du 30 novembre 2007, la violation de l'article L. 122-45 du Code du travail n'est assortie d'aucune sanction pénale.

La seule discrimination figurant dans le Code du travail qui soit assortie de sanctions pénales est la discrimination hommes/femmes, visée à l'article L. 123-1 et réprimée par l'article L. 152-1-1 dudit Code.

* * *
* * *

S'agissant, enfin, des faits de harcèlement moral, il y a lieu de rappeler que :

- aux termes de 222-33-2 du Code pénal, est incriminé « le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant 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 » ;

-aux termes de l'article L. 122-46 du Code du travail :

« Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit » ;

- aux termes de l'article L. 122-49 du Code du travail :

« 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 ;

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ;

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit ».

La violation des articles L. 122-46 et L. 122-49 du Code du travail est passible des sanctions pénales prévues à l'article L. 152-1-1 dudit Code.

Le Code pénal punit celui qui harcèle. Le Code du travail punit celui qui sanctionne, licencie ou discrimine un salarié qui a subi un harcèlement, a résisté à un harcèlement ou en a témoigné.

Le harcèlement moral peut être vertical (émanant d'un supérieur hiérarchique) ou horizontal (se caractérisant par des conflits entre collègues de travail).

L'article 222-33-2 du Code pénal n'indique pas quels agissements peuvent être constitutifs de harcèlement. Il n'est toutefois pas douteux que des insultes ou des injures constituent de tels agissements prohibés, à condition d'avoir été réitérées.

Il ressort des observations de la HALDE que :

- *A « a probablement travaillé partir de fin mai 2005, soit après 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 » ;*

- *« le contexte professionnel dégradé dans lequel A a exercé ses fonctions entre juin et septembre 2005 ne peut être nié ou sous-estimé par l'employeur ».*

A l'exception de B, les collègues de travail de A mis par lui en cause pour avoir tenu à son endroit des propos injurieux à connotation raciste ont nié les faits.

Il ressort toutefois de l'attestation établie le 7 juin 2005 par [redacted], [redacted] que de tels propos ont bien été tenus par L, K et N

Dans une attestation établie le 29 février 2008, Z fait également état d'une mise à l'écart de A, par bon nombre de collaborateurs, suite à des propos racistes à son égard.

Les dénégations des mis en cause ne sauraient donc à elles seules fonder un non-lieu.

Par ailleurs, l'article 222-33-2 du Code pénal n'exige pas que la dégradation des conditions de travail de la victime ait effectivement porté atteinte à ses droits et à sa dignité, altéré sa santé physique ou mentale ou bien compromis son avenir professionnel. Un préjudice éventuel suffit.

En l'espèce, des praticiens ont délivré en mai et septembre 2005 des certificats médicaux, produits aux débats par A mentionnant que celui-ci, qui déclarait subir des pressions de la part de ses collègues de travail, « se [plaignait] de troubles du sommeil, de signes somatiques à type de vomissement, de boules dans la gorge qu'il [rapportait] à une anxiété importante » (docteur [redacted] médecin à Joué-les-Tours) et qu'il présentait des « symptômes avec troubles du sommeil, bouffées d'angoisse nocturnes et stress permanent » (docteur E médecin à Joué-les-Tours).

Le docteur F psychiatre à Tours, a indiqué pour sa part que celui-ci se présentait régulièrement à sa consultation depuis le 29 septembre 2005 (certificat en date du 6 octobre 2005).

Il convient, dans ces conditions, d'infirmier l'ordonnance de non-lieu déférée en ce qu'elle concerne les faits de harcèlement moral et de renvoyer le dossier au magistrat instructeur aux fins de poursuite de l'information.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

CONFIRME l'ordonnance de non-lieu s'agissant des faits qualifiables de discrimination,

L'INFIRME s'agissant des faits qualifiables de harcèlement moral,

RENVOIE le dossier au magistrat instructeur aux fins de poursuite de l'information,

ORDONNE que le présent arrêt sera exécuté à la diligence de Madame la Procureure Générale.

LE GREFFIER,


C. MEUNIER

LE PRÉSIDENT,


P. MOREAU

Le Greffier soussigné certifie avoir notifié le présent arrêt à l'Avocat de la partie civile par lettre recommandée et ce en application des dispositions de l'article 217 du Code de Procédure Pénale.

POUR EXPEDITION CONFORME

Le Greffier,



LE GREFFIER

