

## Délibération n° 2010-57 du 01 mars 2010

### **Emploi – Emploi secteur privé – Harcèlement moral à caractère raciste – Mesure de représailles – Observations**

*La réclamante a été licenciée après avoir dénoncé des faits de harcèlement moral à caractère raciste commis à son encontre par l'une de ses collègues de travail. L'enquête de la haute autorité met en évidence l'existence de faits de harcèlement à caractère raciste durant la relation de travail et le non-respect par l'employeur de son obligation de sécurité. De plus, l'enquête montre que le licenciement de la réclamante est dépourvu de motifs réels et sérieux et constitue une mesure de représailles, étant directement lié au fait d'avoir dénoncé de tels agissements. Le Collège décide de présenter ses observations devant la juridiction prud'homale saisie du litige.*

Le Collège,

Vu la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations,

Vu le Code du travail et notamment ses articles L.1132-1, L.1132-3, L. 1152-2, L. 1152-4, et L. 4121-1,

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 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'égalité,

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 16 janvier 2009 d'une réclamation de Madame X qui estime avoir été victime de faits de harcèlement moral en raison de son origine, commis par l'une de ses collègues de travail, Madame Y. Elle explique également avoir été licenciée après avoir dénoncé ce comportement à son employeur.

Madame X a été embauchée en qualité de chef de développement clinique par la société A, par contrat de travail à durée indéterminée du 22 février 2005. Elle a été affectée au sein de la division O de la société A dont la direction est assurée par Monsieur H.

D'origine maghrébine, Madame X précise que dès son arrivée dans l'entreprise, elle a été la cible de propos racistes et xénophobes de la part de Madame Y tels que « *bédouin* », « *esclave maghrébin* », ou encore « *rentrez chez vous, il y a des français qui n'ont pas de travail* ». Elle indique également que Madame Y regroupait l'ensemble des salariés d'origine maghrébine sous l'appellation « *clan des arabes* » et ne cessait de dire que leur intégration en France était impossible en raison de leur culture.

Madame X précise avoir immédiatement informé de ces faits son responsable hiérarchique direct, Monsieur D. Celui-ci, lui-même témoin de certains des propos de Madame Y, l'a alors assurée faire le nécessaire pour mettre un terme à ces agissements et rétablir des conditions de travail convenables. Il en réfère alors à Monsieur L, Directeur des ressources humaines de la société ainsi qu'à Monsieur H. Monsieur D confirme tous les faits dans une attestation.

Malgré l'intervention de Monsieur D, la réclamante précise que Madame Y n'a eu de cesse de réitérer ses agissements à son égard mais également à l'encontre d'autres salariés de l'entreprise comme le Docteur U, qui a adressé un courrier à Monsieur D le 5 juillet 2007 afin de lui rapporter ses agissements.

Au mois de février 2008, et bien que dûment informé de leur rapport conflictuel, Monsieur H décide de confier la co-responsabilité d'un programme de recherche médicale, appelé « Projet 305 », à Mesdames X et Y.

Madame X estime avoir pleinement donné satisfaction à son employeur.

Le 23 septembre 2008, un différend entre Madame X et Monsieur H survient au cours d'une réunion de travail. La réclamante lui reproche notamment d'avoir remis en cause ses aptitudes à conduire pleinement le « Projet 305 » et d'avoir voulu permettre à Madame Y de s'ingérer dans ses propres activités.

Suite à cet évènement, la réclamante se confie à Monsieur N, membre du CHSCT de l'entreprise. En raison de la dégradation de son état de santé, elle consulte son médecin qui lui prescrit un arrêt de travail de trois semaines pour « épuisement physique et nerveux ». Durant son absence, Monsieur N évoque avec Monsieur L la dégradation des conditions de travail de la réclamante et notamment les propos racistes tenus au sein de l'entreprise.

A son retour dans l'entreprise le 16 octobre 2008, la réclamante rencontre Monsieur Z, responsable des ressources humaines. Assistée de Monsieur C, représentant du personnel, elle lui fait part des difficultés rencontrées avec Madame Y et de son souhait de retrouver des conditions de travail sereines.

Suite à cette entrevue, Monsieur Z rencontre Madame Y le jour même. Madame Y conteste l'ensemble des griefs portés à son encontre et confirme sa position par courrier électronique dès le lendemain.

Malgré cette entrevue, Madame X ne constate aucun changement dans le comportement de Madame Y. Elle réitère donc ses doléances le 21 octobre 2008 par courrier électronique adressé à Messieurs Z et L.

Le 22 octobre 2008, les trois coordinateurs d'études cliniques travaillant dans le cadre du « *Projet 305* » sous la responsabilité de Mesdames X et Y adressent un courrier à Monsieur H. Ils expliquent notamment qu'en raison de « *l'antagonisme apparu très rapidement entre les deux chefs de projet [...] la communication était quasiment inexistante [...] Cette atmosphère [...] a fait apparaître chez nous des questionnements sur notre motivation au quotidien.* » En outre, les salariés indiquent que durant les trois semaines d'absence de Madame X, leurs conditions de travail se sont améliorées.

Le 4 novembre 2008, Madame X est convoquée à un entretien préalable à une mesure de licenciement, fixé au 13 novembre suivant.

Le 7 novembre 2008, elle fait part à Monsieur Z de son étonnement et lui indique que, soupçonnant une éventuelle mesure de rétorsion suite à son témoignage écrit des faits de harcèlement discriminatoire, elle en avise l'inspection du travail.

Par courrier du 18 novembre 2008, Madame X est licenciée au motif « *d'un comportement en totale inadéquation avec le poste et les responsabilités qui vous ont été confiées* ». Plus précisément, l'employeur lui reproche son impossibilité « *de travailler en équipe et de partager un projet ; même votre participation à une réunion entraîne des difficultés comme par exemple celle du 23 septembre 2008. Cela a pour conséquence de porter atteinte à la cohésion de l'équipe de projet dont vous êtes co-responsable, d'entraîner une démotivation des collaborateurs du service et de faire prendre un risque particulièrement important à un projet de développement majeur pour la division O et pour l'Entreprise A* ».

Le 20 novembre 2008, l'inspection du travail adresse un courrier à l'employeur lui rappelant ses obligations en matière de protection de la santé des salariés, l'interdiction des mesures de représailles et lui demande en conséquence de bien vouloir procéder à l'annulation de la procédure de licenciement sous réserve d'une justification objective.

Par courrier du 21 novembre 2008, Monsieur Z indique à Madame X que la mesure de licenciement décidée à son encontre est sans lien avec son témoignage des faits de harcèlement.

Par courrier du 5 décembre 2008, Monsieur Z répond à l'inspection du travail, confirme les motifs du licenciement et réitère la mise hors de cause de Madame Y.

Madame X a saisi le Conseil de prud'hommes en soulevant que l'obligation de protection des salariés n'a pas été respectée par l'employeur et que son licenciement constitue une mesure de représailles. Elle sollicite la reconnaissance de la nullité de son licenciement et l'obtention de dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait du harcèlement.

Par courrier du 7 avril 2009, la haute autorité a interrogé la société A sur les faits de harcèlement allégués par la réclamante. Elle l'a également interrogée sur la mise en œuvre de son obligation de protection des salariés suite au témoignage de Madame X ainsi que sur les raisons ayant présidé à la décision de la licencier.

Par courrier du 28 avril 2009, la société mise en cause a transmis à la haute autorité les documents demandés et a simplement précisé que Madame Y avait nié avoir tenu des propos racistes au sein de l'entreprise.

Par courrier du 23 novembre 2009, l'employeur a été informé de ce que l'enquête de la haute autorité avait mis en évidence l'existence d'agissements à caractère raciste de Madame Y et l'absence de mesures prises pour y remédier malgré leur dénonciation. Il lui a également été indiqué que des éléments sérieux laissaient supposer que le licenciement de Madame Y était en lien avec son témoignage des agissements de Madame Y. L'employeur a répondu à ce courrier par deux envois successifs des 15 et 23 décembre 2009.

La société A conteste les allégations de harcèlement moral discriminatoire. Elle soulève avoir demandé une première fois des explications à Madame Y le 16 octobre 2008, après l'entrevue que Madame X a eu avec Monsieur Z et une seconde fois après l'instruction de la haute autorité. Madame Y a toujours nié avoir tenu de tels propos et s'estime victime d'une calomnie.

L'employeur fait également valoir que Madame X ne dispose d'aucune preuve sérieuse au soutien de ses accusations.

En outre, l'employeur répond que ni la réclamante ni d'autres salariés n'ont dénoncé cette situation auprès des instances représentatives du personnel, de la médecine du travail et de la direction de l'entreprise avant l'entretien du 16 octobre 2008.

S'agissant de la mise en œuvre de son obligation de protection, la société explique avoir demandé des explications à Madame Y dès le 16 octobre 2008, date à laquelle il affirme avoir eu connaissance de la situation. Compte-tenu des explications de Madame Y et de l'absence de toute autre plainte à son encontre, l'employeur explique ne pas avoir donné suite au témoignage de Madame X.

S'agissant enfin de la mesure de licenciement, l'employeur conteste formellement avoir pris en compte le témoignage de Madame X. Il réitère les motifs développés dans la lettre de licenciement et précise que Madame X avait parfois un comportement inadapté. L'employeur transmet à la haute autorité deux attestations de salariés qui témoignent des différends qu'ils ont eus avec Madame X et attestent qu'ils n'ont pas été témoins d'agissement raciste à son égard. Il transmet en outre un courrier électronique du 24 avril 2008 adressé par Madame Y à Monsieur Z suite à une altercation que celle-ci avait eue avec Madame X.

### ***Sur les agissements constitutifs de harcèlement moral discriminatoire***

Pour contester les accusations de harcèlement moral discriminatoire portées par Madame X, l'employeur produit les explications écrites de Madame Y. Il transmet également les attestations de Messieurs U et S qui affirment ne jamais avoir été témoins d'un quelconque acte raciste à son égard.

Or, il convient de constater que les éléments transmis à la haute autorité par l'employeur ne permettent pas de démontrer que les propos litigieux de Madame Y n'ont pas été tenus dans l'entreprise dans la mesure où, exception faite des propres écrits de cette dernière, les deux salariés qui témoignent confirment simplement ne pas avoir été les témoins directs des faits dénoncés.

Madame X a adressé à la haute autorité plusieurs éléments de preuve démontrant qu'elle a subi et dénoncé à plusieurs reprises les agissements de Madame Y. Elle produit notamment les attestations de Monsieur D et de Madame E.

Monsieur D, son ancien supérieur hiérarchique direct de l'époque et actuel Directeur adjoint à la Direction médicale au sein de la division O de la société A témoigne en ces termes : « *Le Docteur X depuis sa prise de fonctions a fait l'objet de propos à connotation xénophobe et raciste de la part d'une de ses collègues le Docteur Y J'ai été à maintes reprises informé par Mademoiselle X au sujet de ces propos, pour lesquels je suis personnellement intervenu*

*auprès de Madame Y pour montrer ma désapprobation devant de tels propos et pour les faire cesser. [...]*

*Un exemple de ces propos est, en juin 2008, en sortant de mon bureau, j'ai moi-même entendu madame Y dire à madame X « si tu n'es pas contente tu peux partir et laisser ton poste à un français ». Ces propos ont choqué les personnes se trouvant près des événements. [...]*

*Ces propos de xénophobie de la part de Mme Pinel, ne se sont pas limités exclusivement à l'égard de Mademoiselle X, mais d'autres collaborateurs ont subi de pareils propos, comme le Docteur U Cet épisode a abouti à une plainte écrite du collaborateur et une convocation de ma part de Mme Pinel dans mon bureau et par la DRH ».*

Madame W, assistante de direction au sein de l'entreprise, confirme pour sa part « avoir assisté à plusieurs occasions à des propos clairement racistes », notamment le 11 juillet 2007, date à laquelle Madame Y lui a affirmé, alors qu'elle se trouvait au seuil du bureau de Madame X pour lui remettre des documents, « ça commence à bien faire avec les esclaves maghrébins, au prochain il y aura des réactions ».

Compte-tenu de la difficulté pour tout salarié encore en poste de témoigner contre les intérêts de son employeur, la valeur probante de ces attestations, qui émanent de témoins directs des faits dénoncés, ne peut être contestée.

Madame X rapporte ainsi également la preuve de ce que Monsieur U, qui atteste aujourd'hui en faveur de son employeur, s'était lui même plaint des propos racistes tenus par Madame Y à son égard.

Dès lors, l'enquête de la haute autorité permet d'établir l'existence de propos racistes constitutifs d'un harcèlement moral discriminatoire ayant nécessairement dégradé les conditions de travail et porté atteinte à la dignité de Madame X, mais également que l'employeur avait eu connaissance de ces faits avant le 16 octobre 2008.

En effet, Monsieur D avait, dès juillet 2007 et à plusieurs reprises, interpellé Monsieur H et la direction des ressources humaines de l'entreprise sur la situation de Madame X et de Monsieur U.

En outre, Monsieur N, membre du CHSCT de l'entreprise atteste lui aussi avoir attiré l'attention de Monsieur H au début du mois d'octobre 2008, sur la situation maintes fois dénoncée par Madame X.

Compte-tenu de l'ensemble de ces éléments, l'employeur ne peut sérieusement affirmer avoir ignoré l'existence de ces problèmes au sein de l'entreprise jusqu'au 16 octobre 2008.

L'employeur n'a pris aucune mesure concrète pour mettre un terme aux agissements dénoncés et protéger la santé morale et physique de ses salariés. Bien au contraire, Monsieur H a décidé d'associer Madame X et Madame Y pour la conduite du « Projet 305 » en février 2008 alors que Monsieur D s'était « fermement opposé à cette association ».

Au surplus, l'employeur n'a initié aucune enquête sérieuse suite au témoignage de Madame X.

Par conséquent, l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de protection de la santé physique et mentale de ses salariés visée à l'article L. 4121-1 du Code du travail, à travers notamment la mise en place d'une organisation de travail et de moyens adaptés. S'agissant de faits de harcèlement, l'employeur n'a pas plus respecté les prescriptions de l'article L. 1152-4 du Code du travail aux termes duquel il est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de les prévenir. La jurisprudence a précisé que l'employeur avait une obligation de résultat en matière de sécurité (*Cass. soc. 21 juin 2006, n° 05-43919*) et que l'absence ou l'insuffisance de telles mesures, contreviennent à cette obligation. (*CA Dijon, ch. soc. 20 avril 2006, Sté. GMT c/ Mme Thieblemont*)

L'employeur ne produisant aucun élément objectif au soutien de ses affirmations, le Collège constate qu'il existe des éléments de preuve suffisants laissant apparaître que Madame X a eu à subir pendant la relation de travail des faits de harcèlement à raison de son origine ayant eu nécessairement pour conséquence de créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant et offensant.

Le Collège relève que de tels agissements sont constitutifs d'une discrimination au sens de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 et de l'article L.1132-1 du Code du travail.

### ***Sur le licenciement de la réclamante***

L'employeur conteste formellement avoir pris en compte le témoignage de Madame X dans sa décision de la licencier. Il estime que son licenciement est justifié au regard de son comportement qu'il juge inadapté, de son incapacité à travailler en équipe, et de la démotivation de certains salariés que son comportement aurait provoqué.

Les griefs de l'employeur ne paraissent pas fondés.

S'agissant du comportement et de la prétendue incapacité de Madame X à travailler en équipe, l'étude de son dossier personnel met en évidence qu'elle n'a reçu aucun avertissement ni sanction.

Bien au contraire, les évaluations annuelles de la réclamante se révèlent particulièrement élogieuses dans la mesure où, exception faite de l'évaluation 2005 dans laquelle la « *maîtrise de soi devant certaines situations* » reste sans plus de précision un point à améliorer, les évaluations au titre des années 2006 et 2007 reconnaissent les qualités comportementales et les capacités d'adaptation et de travail en équipe de la réclamante.

Par exemple, ont été soulignées dans sa dernière évaluation réalisée 8 mois avant son licenciement : « *sa bonne disponibilité* », « *ses idées constructives* », sa gestion du « *temps et de son potentiel avec autonomie exigeant d'elle-même absolue qualité et efficacité maximale, mettant tout en œuvre pour répondre aux attentes de ses supérieurs, efficacement* ».

Les attestations adressées par l'employeur à la haute autorité, aux termes desquelles Madame X souffrait d'un « *manque total de sens de la communication* », d'un comportement « *inadapté et nuisant pour l'équipe* » et aurait parfois eu de vifs échanges avec certains salariés, dont Madame Y, n'enlèvent pas leur crédibilité aux témoignages produits par la

réclamante sur ses qualités comportementales et ses capacités à s'inscrire dans une logique d'équipe.

Monsieur D atteste en effet que depuis son embauche, Madame X *« s'est parfaitement intégrée dans le service, où elle a prouvé toutes ses compétences. Elle entretenait avec son équipe des relations excellentes, comme j'ai pu le constater à plusieurs reprises. Certes, Madame X a un caractère entier et son implication très forte dans son travail pouvait l'emmener à exprimer avec passion ses convictions techniques mais cela était dans un but constructif et sa contribution a été très avantageuse pour notre société »*.

En outre, Monsieur C, représentant du personnel, confirme que lors de l'entretien du 16 octobre 2008 entre la réclamante et Monsieur Z, *« ni les compétences, ni les qualités comportementales, ni la conscience professionnelle de Madame X ne furent remises en cause. Elles furent même reconnues. A cette occasion, Madame X présentait une communication et un relationnel satisfaisants »*.

S'agissant enfin du motif lié à la démotivation de l'équipe et du risque encouru par l'entreprise, l'employeur n'apporte aucun élément probant sur ce point excepté le courrier du 22 octobre 2008 que les trois coordonnateurs d'études cliniques travaillant sur le « Projet 305 » ont adressé à Monsieur H.

En premier lieu, il convient de relever la concomitance entre le témoignage écrit de Madame X des faits de harcèlement en date du 21 octobre 2008 et l'envoi de ce courrier par les salariés, le lendemain.

En second lieu, il ressort de ce document que les salariés imputent la difficulté de leurs conditions de travail et leur démotivation à *« l'antagonisme apparu très rapidement entre les deux chefs de projet »*.

L'opposition entre les deux chefs de projet invoquée par les salariés a d'ailleurs été le principal reproche fait à la réclamante lors de l'entretien préalable au licenciement.

Or, si cette mésentente existait bien, il a déjà été démontré que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour satisfaire à son obligation de protection des salariés et a délibérément pris la décision de faire travailler ensemble Mesdames X et Y malgré sa connaissance des propos à caractère raciste de cette dernière.

Au demeurant, l'employeur n'explique pas les raisons pour lesquelles la mésentente entre les deux salariées ne doit être imputée qu'à Madame X.

Dans ces conditions, le licenciement de la réclamante apparaît dénué de tout motif réel et sérieux.

Au surplus, il convient d'observer que la procédure de licenciement a été diligentée par l'employeur 14 jours après que Madame X a dénoncé par écrit, au retour de son arrêt maladie, les agissements racistes de Madame Y.

La lettre de licenciement ne fait état d'aucun évènement qui se serait produit postérieurement au 16 octobre 2008 et n'illustre le comportement inadapté de Madame X que par le différend

qu'elle a eu avec Monsieur H lors de la réunion du 23 septembre 2008 au sujet des problèmes qu'elle rencontrait dans la co-direction du projet avec Madame Y.

Dans ces conditions, le courrier électronique que Madame X a adressé à sa hiérarchie le 21 octobre 2008 pour dénoncer les faits de harcèlement commis par Madame Y apparaît comme l'élément déclencheur de la procédure de licenciement.

En conséquence, le Collège de la haute autorité considère que Madame X a fait l'objet d'une discrimination au sens de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 et de l'article L.1132-1 du Code du travail, et d'une mesure de représailles contraire aux articles L. 1132-3 et L. 1152-2 du Code du travail.

Conformément à l'article 13 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité, le Collège décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes.

*Le Président,*

Louis SCHWEITZER