

Délibération n° 2009-401 du 14 décembre 2009

Emploi- Emploi privé- Dénonciation de faits de harcèlement moral discriminatoire par la réclamante à la direction -Licenciement - Mesure de rétorsion – Observations.

La réclamante est convoquée à un entretien préalable au licenciement le jour où elle adresse un courrier dénonçant des propos déplacés de son supérieur hiérarchique. Les propos réitérés et reconnus par le supérieur hiérarchique sont constitutifs de faits de harcèlement moral à caractère sexiste. Le mis en cause n'apporte aucun élément objectif justifiant la mesure de licenciement. Le licenciement de la réclamante constitue une mesure de rétorsion. Le Collège de la haute autorité décide de présenter ses observations devant le Conseil de Prud'hommes.

Le Collège

Vu l'article 2 de la Directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail,

Vu le Code du travail,

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 a été saisie, le 9 juin 2008, par Madame X, d'une réclamation relative à des faits de harcèlement moral discriminatoire en raison de son sexe et à son licenciement pour faute par l'entreprise Y qu'elle estime lié à un courrier qu'elle a adressé à sa direction afin de dénoncer ces faits.

Dès son embauche en qualité de comptable le 30 mai 2005, Madame X aurait subi les nombreux propos dégradants et insultants à caractère sexiste tenus par le directeur comptable, Monsieur A, son supérieur hiérarchique direct.

Selon la réclamante, Monsieur A lui aurait dit : « *Sur mes genoux Solène* », (réunion de bilan en juin 2005), « *Solène, c'est une femme d'argent ; Elle sait réclamer de l'argent, comme toutes les femmes* » (début août 2005, lors d'une demande d'augmentation de salaire), « *Je veux vous voir en jupe Solène* » (octobre 2005 et octobre 2006, lors de deux campagnes d'archivage).

Monsieur A aurait également cherché à connaître en détail la vie sentimentale de la réclamante : « *Vous allez voir Christophe ce soir ? Vous avez passé la soirée avec Christophe ? Il vous gâte Christophe ?* ».

Madame X allègue également que Monsieur A a tenté de lui faire la bise, plusieurs fois, en dépit de ses refus constants.

Madame X indique que le comportement répété de Monsieur A a dégradé ses conditions de travail.

Cette situation a également eu un impact sur son état de santé puisque Madame X a été contrainte de s'arrêter en raison de « *stress, problème professionnel* » du 6 juin 2007 au 13 juin 2007.

Lors de sa reprise de travail, le 15 juin 2007, Madame X aurait une nouvelle fois fait l'objet de propos déplacés, à l'occasion d'un entretien informel avec Monsieur A qui lui aurait dit : « *Vous êtes en chaleur* ».

Le 21 juin 2007, Madame X a alors écrit à la direction des ressources humaines et à la direction générale afin de dénoncer les propos tenus par Monsieur A.

Dès réception de ce courrier, par lettre datée du 22 juin 2007 mais envoyée le 26 juin 2007, Madame X a été convoquée à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement devant se tenir le 4 juillet 2007.

Le 23 juin 2007, Madame X a été en arrêt maladie pour état anxio-dépressif et ce, jusqu'au 10 juillet 2007.

Le 25 juin 2007, Madame X s'est rendue à l'inspection du travail afin de relater le comportement de Monsieur A depuis de nombreuses années, et notamment les propos tenus le 15 juin 2007.

Le 26 juin 2007, le Directeur administratif et financier, Monsieur B, a adressé un courrier à Madame X en contestant ses allégations et en dénonçant le comportement de la réclamante qui se serait dégradé progressivement depuis quelques mois.

Le 27 juin 2007, Monsieur A a adressé un courrier, à son tour, à Madame X en contestant lui avoir dit « *vous êtes en chaleur* » mais « *vous avez des vapeurs* ».

Le 3 juillet 2007, une confrontation a été organisée par deux contrôleurs du travail, entre Monsieur A, Madame X et Monsieur C, gérant de la société Y.

Le 9 juillet 2007, Madame X a reçu un courrier de licenciement pour faute, signé par Monsieur A, principal mis en cause des faits de harcèlement, motivé par une « *dégradation de comportement, un manque de respect envers la hiérarchie directe et une perte de motivation* ».

Madame X a alors saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de nullité de son licenciement et afin d'obtenir des dommages et intérêts pour harcèlement.

S'agissant des faits de harcèlement allégués, les enquêtes réalisées par la haute autorité et par l'inspection du travail établissent le fait que depuis son embauche en qualité de comptable le 30 mai 2005, Madame X a subi les propos dégradants et insultants à caractère sexiste de Monsieur A.

En effet, le rapport des contrôleurs du travail suite à la confrontation du 3 juillet 2007 souligne sans ambiguïté : « *Monsieur A a reconnu avoir tenu, dans l'enceinte de l'établissement et à plusieurs reprises, des propos déplacés ou obscènes à l'égard de Madame X* ».

Par ailleurs, il ressort également de l'enquête que la société Y a des antécédents en matière de harcèlement moral et sexuel puisque dans un courrier du 24 septembre 2008, l'inspecteur du travail lui a rappelé ses obligations en matière de prévention et de sécurité, et notamment de mise en place d'un CHSCT, suite à trois plaintes de harcèlement moral et sexuel en 2007.

La Société Y, interrogée par la haute autorité, fait valoir que les difficultés relationnelles entre Monsieur A et Madame X trouvent leur origine dans l'attitude de Madame X, sans plus de précision.

En outre, la Société Y prétend n'avoir jamais eu connaissance d'un quelconque problème de harcèlement dont aurait été victime madame X avant le 15 juin 2007 et conteste fermement que Monsieur A ait pu tenir des propos déplacés à son égard.

Cependant, il ressort de l'attestation de Monsieur D, conseiller de Madame X lors de l'entretien préalable, adressée à la haute autorité par la société Y que le 15 juin 2007, lorsque la réclamante s'est plainte auprès de Monsieur C des propos déplacés de Monsieur A, ce dernier lui a répondu « *il a peut être eu des propos déplacés, Mais vous le connaissez, il est entier...puis il a parlé de son paternalisme* ».

Cette affirmation confirme que la direction a bien eu connaissance de l'attitude de Monsieur A et qu'aucune mesure n'a été prise afin de faire cesser ses agissements au seul motif qu' « *il est entier et paternaliste* ».

Le certificat médical du Docteur E met en évidence que les agissements répétés de Monsieur A ont eu pour conséquence de créer pour Madame X un environnement de travail à la fois humiliant et offensant et ont dégradé son état de santé : « *Sur la période de juin-juillet 2007, son état de santé physique et psychologique (à Madame X) justifient alors plusieurs arrêts de travail, celle-ci présentant un stress et angoisse majeur en rapport d'après elle avec un stress professionnel important sur le plan physique, perte de cinq kilos avec IMC à 18, syndrome anxio-dépressif : mise sous anxiolytique* ».

Les propos réitérés et reconnus par Monsieur A sont constitutifs de faits de harcèlement moral à caractère sexiste et donc d'une discrimination en raison du sexe.

En effet, conformément à l'article L.1132-1 du Code du travail, tel qu'interprété à la lumière de l'article 2 de la Directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail : « *La discrimination inclut tout comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

De plus, lorsque Madame X a dénoncé ces faits de harcèlement, l'employeur n'a pris aucune mesure à l'encontre de Monsieur A, bien au contraire a immédiatement procédé au licenciement de Madame X.

Par ailleurs, la société Y n'apporte aucun élément objectif justifiant les motifs du licenciement intervenu.

Les seuls éléments adressés à la haute autorité par l'employeur sont la lettre de licenciement, un courrier de Monsieur A, le compte rendu d'entretien préalable et une attestation de Monsieur D qui relate les événements du 15 juin 2007.

Aucun autre élément n'est communiqué par la société Y pour justifier d'une prétendue dégradation du comportement de Madame X ou d'un désengagement dans son travail.

Enfin, Madame X n'a jamais reçu aucun avertissement ni sur la qualité de son travail ni sur son comportement depuis son embauche en 2005.

L'employeur ne justifie donc pas, comme il lui appartient, d'un motif réel et sérieux pour licencier Madame X.

La société Y ne s'explique pas plus sur la concomitance des dates entre la dénonciation des faits de harcèlement par Madame X et la convocation à entretien préalable, alléguant « d'une simple coïncidence ».

Or, les articles L.1152-2 et L.1152-3 du Code du travail disposent qu'il est interdit de licencier un salarié pour avoir subi des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir relaté de tels agissements, et qu'un tel licenciement est nul.

En l'espèce, le Collège de la haute autorité estime que le licenciement de la réclamante constitue une mesure de rétorsion face à la dénonciation des faits de harcèlement moral à caractère sexiste dont elle a été victime.

En conséquence, le Collège de la haute autorité considère que les propos à caractère sexiste, reconnus par le supérieur hiérarchique direct de Madame X, constituent, au regard de l'article L.1132-1 du Code du travail, tel qu'interprété à la lumière de l'article 2 de la Directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002, un harcèlement moral en raison du sexe et que le licenciement d'une salariée qui s'est plainte en toute bonne foi auprès de son employeur et de l'inspecteur du travail du comportement déplacé de son supérieur hiérarchique, est une mesure de rétorsion contraire à l'article L.1152-2 du Code du travail.

Compte tenu de ce qui précède, le Collège de la haute autorité décide de présenter ses observations à l'audience du Conseil de Prud'hommes, conformément à l'article 13 de la loi 2004-1486 du 30 décembre 2004.

Le Président,

Louis SCHWEITZER