

Délibération n° 2009-323 du 14 septembre 2009

Orientation sexuelle / Activités syndicales / Harcèlement moral / Licenciement / Emploi privé / Observations devant les juridictions

Depuis son embauche, *le réclamant n'a fait l'objet d'aucun reproche de la part de sa hiérarchie jusqu'à ce qu'il annonce son homosexualité à son supérieur hiérarchique.*

Suite à cette révélation, le réclamant a été victime de harcèlement moral de la part de son directeur en raison de son orientation sexuelle.

Ces faits de harcèlement moral sont indissociables des éléments ayant présidé à la procédure de licenciement lancée à l'encontre de Monsieur P et permettent de présumer le fondement discriminatoire de ce licenciement.

Le Collège :

Vu la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 ;

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 ;

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 22 janvier 2007 par Monsieur P d'une réclamation relative à des faits de harcèlement moral discriminatoire en raison de son orientation sexuelle et/ou de ses activités syndicales, ayant conduit à son licenciement.

Le réclamant est salarié de la Fédération L depuis 2002, association ayant pour but de « *contribuer au progrès de l'éducation sous toutes ses formes* ».

Monsieur P a exercé à compter du 20 novembre 2002 en qualité d'agent de développement jusqu'au 14 octobre 2003, puis de chef de projet. Le 1^{er} septembre 2006, il est promu chef de service « *vie associative-vie fédérative* ».

Jusqu'au mois d'octobre 2006, les évaluations professionnelles de Monsieur P ont toujours été élogieuses. Son évolution de carrière au sein de la Fédération L confirme qu'il remplissait avec satisfaction ses missions.

En tant que Chef de service « *vie associative-vie fédérative* », il est notamment chargé de diriger les stages BAFA et des centres de vacances accueillant des jeunes. Elu délégué du personnel depuis 2004, il démissionne de son mandat le 15 septembre 2006 en raison de sa promotion.

Le 10 octobre 2006, Madame B, Présidente de la Fédération L, donne délégation de signature au réclamant, lui précisant que celle-ci peut lui être « *retirée à tout moment sans délai, ni justification, sans que cette mesure puisse être considérée comme une sanction* ».

Au cours d'un dîner à la mi-octobre 2006, Monsieur P révèle son homosexualité à Monsieur M, directeur de la Fédération L, et à deux collègues de travail.

A la suite de cette révélation, Monsieur P est victime de faits de harcèlement moral de la part de Monsieur M.

Le 23 octobre 2006, Monsieur P est convoqué par Madame B et Monsieur M concernant un séjour à Malte.

Le témoignage de Madame C, opératrice de saisies au sein de la Fédération L, relate cet entretien du 23 octobre 2006 : « *Monsieur P a été convoqué oralement par Monsieur M à le rejoindre dans son bureau où se trouvait Mme B. Après un long moment, il est ressorti particulièrement abattu. Il nous a dit qu'il avait été convoqué par rapport à son voyage à Malte. Ils lui ont demandé des explications par rapport à l'organisation de ce déplacement et lui ont dit qu'ils émettaient des doutes sur ses réelles motivations à partir là-bas, que le responsable de la junior association a une voix efféminée et qu'ils se demandaient si Monsieur P ne partait pas en « séjour gay », rappelant qu'il y avait des mineurs et qu'ils étaient au courant que Monsieur P avait été accusé de pédophilie et qu'ils ne voulaient pas avoir de problèmes de mœurs pendant le séjour* ».

Monsieur P indique avoir été choqué par l'objet de cet entretien, aucune charge n'ayant été retenue contre lui en 2004, les adolescents s'étant rétractés lors de leur audition.

Lors de son audition par la haute autorité, la Présidente de la Fédération L a confirmé cet entretien. Elle a déclaré : « *Monsieur M avait appelé la J. association pour savoir qui demandait la présence de Monsieur P pour le séjour à Malte. Monsieur M m'a dit avoir eu au téléphone une personne à la voix efféminée. Je suppose que cela a fait remonter à ma mémoire l'affaire de l'atelier relais. La soudaineté d'un tel voyage et ce contact qu'a eu Monsieur M au téléphone m'ont fait craindre pour la sécurité des enfants* ».

Monsieur P alerte la Présidente de la Fédération L des faits de harcèlement moral discriminatoire dont il estime être victime, par courriers des 25 octobre 2006 et 5 janvier 2007, sollicitant l'intervention de Madame B afin de mettre fin à ces rumeurs. Aucune réponse ne lui est adressée.

Le 19 décembre 2006, Monsieur P est convoqué à un entretien préalable en vue d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Le 20 décembre 2006, Madame B retire à Monsieur P sa délégation de signature « *compte tenu de la légèreté* » avec laquelle il aurait traité deux dossiers.

Le 8 janvier 2007, la Présidente lui fait part de sa décision de le licencier pour cause réelle et sérieuse en raison de plusieurs fautes, sous réserve de l'avis de l'Inspecteur du travail, Monsieur P étant salarié protégé jusqu'au 15 mars 2007.

Après avoir entendu et recueilli les explications de Messieurs P et M, Monsieur O, Inspecteur du travail, rend le 5 février 2007 une décision de refus de licenciement, « *considérant que l'enquête contradictoire n'a pas permis d'exclure la possibilité que la mesure envisagée à l'encontre de Monsieur P soit en lien avec l'exercice de son mandat de délégué du personnel, qu'il détenait jusqu'en septembre 2006 et dans le cadre duquel il a témoigné lors d'une précédente demande d'autorisation de licenciement pour faute d'un délégué du personnel, des agissements douteux de sa direction, en raison de l'absence totale de preuve des faits allégués à son encontre à l'occasion de la procédure disciplinaire* ».

Entre février et mars 2007, Monsieur P reçoit de nombreux courriers lui demandant la communication de ses mots de passe, de rendre les cachets de l'association. Il est également informé qu'il ne participera pas à la campagne 2007 de formation des animateurs.

Par courrier du 19 mars 2007, soit quatre jours après l'expiration de la protection dont il bénéficiait, Monsieur P, en arrêt maladie, est convoqué à un entretien préalable. Il lui est reproché les mêmes fautes que celles ayant donné lieu à la première procédure de licenciement, et ce malgré la décision de l'inspection du travail, en date du 5 février 2007, devenue définitive.

Par courrier du 29 mars 2007, la présidente de la Fédération L dénonce à la Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse et des Sports (DRDJS) des fautes prétendument commises par Monsieur P alors qu'il était directeur des centres de vacances de G en août 2003 et de S en août 2004.

Le 10 avril 2007, l'intéressé se voit notifier son licenciement pour cause réelle et sérieuse, fondé sur les mêmes faits que ceux invoqués en février 2007.

Deux autres enquêtes seront menées par la DRDJS en 2008, à la demande de la Fédération L, concernant le travail de Monsieur P. Une simple lettre d'avertissement sera adressée à Monsieur P le 19 mars 2008 par la DRDJS.

Selon la directive communautaire 2000/78/CE du 27 novembre 2000, le harcèlement moral est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'il est lié à l'un des critères prohibés par la loi. Cette définition a été reprise à l'article 1^{er} de 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.

L'article L. 1152-1 du Code du travail dispose qu' « *aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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* ».

L'enquête a permis d'établir que la révélation de l'homosexualité de Monsieur P a été le fait déclencheur du harcèlement moral dont il a été victime à partir d'octobre 2006.

Les attitudes et les propos injurieux à caractère homophobe de la part de Monsieur M sont intervenus à plusieurs reprises, comme en attestent plusieurs salariés de la Fédération L.

Madame S, secrétaire de direction, atteste : « *Monsieur M est entré dans mon bureau concernant Monsieur P en me disant j'en ai marre de ce monsieur, et en plus, il est gay* » (attestation du 22/01/07).

Madame L, déléguée du personnel suppléante, indique : « *Lors d'une réunion des délégués du personnel, des propos diffamatoires ont été proférés par Monsieur M en direction de Monsieur P qui se trouvait à l'époque être mon propre chef de service. En janvier février 2007, Monsieur M a tenu devant moi et Madame D, déléguée du personnel titulaire, les propos suivants : Monsieur P était un menteur, une personne dont on devait se méfier, qu'il était une personne faisant abus de son autorité en sa qualité de chef de service et qu'il était de surcroît homosexuel voire pédophile. Lors d'une réunion suivante, lorsque le sujet du devenir de Monsieur P a été abordé, Monsieur M a singé Monsieur P en prenant une voix et des gestes efféminés disant que son sort était scellé* » (attestation du 15/10/07).

Madame D, chargée de développement à la Fédération L, atteste : *Monsieur M a dit ce jeudi 7 août 2008 alors que nous étions en train de faire du rangement dans la cave de la Fédération L des tentes de camping de nos centres de vacances* « *Tu sais, j'en ai déjà viré deux des tantes ici* » (attestation du 09/08/08).

Monsieur G, professeur des écoles spécialisées, précise : « *Monsieur M a déclaré en ma présence : ton copain, c'est un homo ; on l'aura* » (attestation du 17/02/07).

Madame CL atteste : « *Mi février 2007, Mr M a reçu Mme L et Mme D, déléguées du personnel. Mme L est sortie de son bureau très troublée et assez perturbée. Elle m'a fait part de sa demande surprenante demandant aux délégués du personnel de produire une attestation contre Mr P, ce qu'elles ont refusé. Il avait donné pour arguments le fait que Mr P était sans doute pédophile et en tout cas homosexuel en leur expliquant vaguement ce qui s'était passé lors des ateliers relais* » (attestation du 09/05/07).

Dans le cadre de son enquête, Monsieur O, Inspecteur du travail, note : « *Le 17/01/07, j'ai entendu Monsieur M, Directeur de la Fédération L, mandaté par Madame B pour la représenter, et Monsieur P, conformément aux dispositions de l'article R 436-4 du code du travail en matière d'enquête contradictoire. Monsieur B, Contrôleur du Travail, a assisté à cet entretien (...). J'ai demandé à Monsieur M de nous préciser les circonstances de cet événement et les propos qu'il aurait tenu à l'encontre des homosexuels. Monsieur M nous a alors indiqué, sans revenir sur les termes exacts qu'il avait pu employer, d'un air entendu, semblant vouloir créer une relation de connivence avec Monsieur B et moi-même, qu'il n'avait fait qu'exprimer sa désapprobation de l'homosexualité ironiquement « comme le font habituellement les hommes entre eux* ».

Dans son courrier de réponse à la HALDE en date du 2 septembre 2009, la Fédération L indique : « *Si Monsieur l'Inspecteur du travail a autorité pour statuer sur une demande d'autorisation de licenciement d'un représentant du personnel, sa décision n'a pas autorité pour ce qui nous concerné (...). Cette situation est donc totalement avérée malgré l'appréciation faite par l'Inspecteur du travail* ».

Cette attitude, les rumeurs de pédophilie et les soupçons incessants ont eu pour effet de porter atteinte à la santé et à la dignité du réclamant, qui s'est vu prescrire plusieurs arrêts de travail du fait d'un état dépressif lié à son environnement professionnel.

Ces faits ont été portés à la connaissance de la Présidente de la Fédération L, sans qu'aucune mesure n'ait été prise pour faire cesser cette situation.

Au vu de ces éléments, il apparaît que les propos, suspicions et accusations répétées visant Monsieur P qui ont précédé la procédure de licenciement ont eu pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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. A ce titre, ils constituent des faits de harcèlement moral discriminatoire prohibés par le Code du travail.

Par ailleurs, ces faits de harcèlement moral sont indissociables des éléments ayant présidé à la procédure de licenciement lancée à l'encontre de Monsieur P et permettent de présumer le fondement discriminatoire de ce licenciement.

La Fédération L n'a apporté aucun élément de preuve pouvant renverser cette présomption de discrimination.

Le Collège de la haute autorité décide, conformément à l'article 13 de la loi portant création de la haute autorité, de présenter ses observations devant les juridictions préalablement saisies par le réclamant.

Le Collège adresse, pour information, la présente délibération à la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de L, Inspection du Travail.

Le Président

Louis SCHWEITZER