

Délibération n°2008-229 du 20 octobre 2008

Origine et Sexe (Mesure de rétorsion) – Emploi – Emploi secteur privé – Recommandation

Le Collège de la haute autorité considère que licencier pour faute grave une salariée, qui s'est plainte en toute bonne foi à son employeur et à l'Inspection du travail du comportement de son supérieur hiérarchique, notamment de ses réflexions et de son comportement lors de son entretien d'évaluation et de sa volonté de se séparer d'elle par tous moyens, comportement que lui-même n'a pas démenti au cours de l'enquête interne, équivaut à sanctionner la salariée et contrevient à la prohibition de représailles posée par l'article L 1152-2 du code du travail.

En conséquence, le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité demande à la société mise en cause d'indemniser la réclamante du préjudice subi et de l'en tenir informé dans un délai de 3 mois.

Le Collège :

Vu la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, et notamment son article 11,

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 :

1. Madame F a saisi la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité le 6 octobre 2007 d'une réclamation relative à son licenciement pour faute grave par l'entreprise D S au sein de laquelle elle était « responsable organisation » depuis le 2 mai 2000.
2. La réclamante conteste son licenciement qui fait suite à la plainte pour harcèlement discriminatoire qu'elle a déposée à l'encontre de son supérieur hiérarchique, Monsieur H, le 1^{er} septembre 2007, au motif que, depuis son arrivée dans l'entreprise le 15 novembre 2004, il lui aurait tenu des propos racistes et sexistes, la dévaloriserait dans son travail, et l'aurait menacée de licenciement à plusieurs reprises.
3. Le 16 juillet 2007, lors de l'entretien d'évaluation de la réclamante, Monsieur H aurait tenu des propos injurieux.
4. Le 30 août 2007, l'avocat de Madame F signale la situation de harcèlement de sa cliente à Madame G, Directrice des Ressources Humaines du Groupe D S. Le lendemain, la réclamante est reçue en entretien au cours duquel on lui propose une mutation, une formation ou un départ de l'entreprise. Insatisfaite de cette solution, Madame F, dépose plainte contre Monsieur H le 1^{er} septembre 2007.

5. Le 4 septembre 2007, Madame G informe la réclamante et les délégués du personnel qu'elle diligente une enquête.
6. Le 2 octobre 2007, la réclamante est avisée oralement des résultats de l'enquête interne concluant à une absence de harcèlement discriminatoire et il lui est notifié concomitamment une mise à pied à titre conservatoire dans l'attente de l'entretien préalable au licenciement fixé au 10 octobre 2007.
7. Le 4 octobre 2007, la réclamante contacte l'Inspection du Travail et le 18 octobre 2007, le licenciement pour faute grave lui est notifié au motif que ses accusations contre son supérieur hiérarchique ont porté atteinte à sa réputation.
8. Le 19 novembre 2007, l'inspecteur du travail adresse les conclusions de son enquête à la réclamante en soulignant « *votre employeur, considérant que vous avez porté atteinte à la réputation et à l'image de votre responsable, a sacrifié à la précipitation* ».
9. Le 29 janvier 2008, le Procureur de la République informe Madame F du classement sans suite de sa plainte.
10. Sollicitée le 26 mars 2008 par la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, Madame G, Directrice des Ressources Humaines de la société mise en cause, a transmis, le 15 avril 2008, les documents demandés sans toutefois apporter d'explication sur les faits allégués par la réclamante ni sur son licenciement.
11. Il ressort de l'analyse des documents transmis par la société mise en cause, que Madame F, en produisant des attestations de ses collègues, s'est plainte de l'attitude de son supérieur hiérarchique, Monsieur H, qui l'attaquerait constamment en réunion de service devant ses autres collègues, la mettrait à l'écart, ne l'inviterait pas à certaines réunions, ne lui proposerait pas de participer à des visites d'entreprise, souhaiterait se séparer d'elle et aurait eu une attitude injurieuse à son égard lors de son entretien d'évaluation le 16 juillet 2007.
12. D'autre part, Madame F, fait également grief à Monsieur H de tenir des propos sexistes et discriminatoires, notamment en racontant des blagues racistes et en faisant des allusions à ses origines maghrébines.
13. Le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité constate que lors de l'enquête menée par les 2 délégués du personnel et les 2 représentants de la DRH en septembre 2007, Monsieur H a certes contesté avoir tenu des propos sexistes et discriminatoires, mais il a reconnu avoir abordé à plusieurs reprises une mobilité de la réclamante. Lors de son entretien d'évaluation du 16 juillet 2007, il reconnaît avoir dit « *je n'ai pas envie de continuer à travailler avec toi, aucun n'aime travailler avec toi, aucun collègue ne t'apprécie, tu n'as qu'à chercher du travail ailleurs. Dans 6 mois, on fera un point. De toute manière, on trouvera un arrangement pour ton départ. De toute manière, tout ce que j'ai dit, Monsieur X, Directeur Général adjoint, est au courant. J'ai l'aval de la direction et de la DRH* ».
14. Monsieur H, a également précisé que la réclamante n'acceptait pas les remarques tout en soulignant qu'elle était une « *bosseuse* ».
15. Le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité constate que les conclusions du rapport d'enquête de la société D S du 2 octobre 2007 visées dans la lettre de licenciement dénie une situation de harcèlement.

16. La société D S a mis à pied à titre conservatoire Madame F le 2 octobre 2007 et l'a licenciée pour faute grave le 18 octobre 2007 sans attendre les conclusions de l'enquête que l'inspecteur du travail diligentait au sein de la société.
17. Monsieur A C, inspecteur du travail, informait Madame G. le jour même de l'entretien préalable de la réclamante, qu'il poursuivait son enquête.
18. En premier lieu, le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité souligne, qu'alors même que la société mise en cause savait que les relations entre les deux salariés étaient considérablement altérées, elle n'en a tiré aucune conséquence utile.
19. En effet, aucune mesure n'a été prise par la société D S notamment au regard de son obligation de prévention des articles L-4121-1 et L-1152-4 du code du travail selon lesquels le chef d'établissement doit prendre toutes mesures nécessaires visant à assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés et prévenir les situations de harcèlement. Bien au contraire, pendant la durée de l'enquête interne, soit plus d'un mois, la réclamante est restée sous l'autorité fonctionnelle de son supérieur hiérarchique.
20. Le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité considère que la société D S, en licenciant pour faute grave la réclamante, a préféré disposer du conflit et rappelle que la Cour de cassation considère qu' *« un employeur informé par une salariée de tels faits [de harcèlement] mis à la charge d'un chef de service, qui la maintient au même poste, la mettant par ailleurs en porte à faux vis-à-vis de l'ensemble du personnel qu'il avait informé de la situation, rend ainsi impossible la poursuite du contrat de l'intéressée. Il est dès lors justement reconnu responsable de la rupture du contrat de cette dernière »*. (Soc. 10 octobre 2001).
21. De fait, le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité considère que licencier une salariée qui s'est plainte en toute bonne foi du comportement de son supérieur hiérarchique auprès de son employeur et de l'Inspection du travail, notamment de ses réflexions et de son comportement lors de son entretien d'évaluation et de sa volonté de se séparer d'elle par tous moyens, comportement que lui-même n'a pas démenti au cours de l'enquête interne, équivaut à sanctionner la salariée et contrevient à la prohibition de représailles posée par l'article L 1152-2 du code du travail.
22. Le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité constate que le licenciement pour faute grave de Madame F correspond à une mesure de rétorsion prohibée par l'article L-1152-2 du code du travail et doit être considéré comme nul de plein droit par application de l'article L.1152-3 du même code.
23. Le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité recommande à la société D S de se rapprocher de la réclamante afin d'examiner les conditions d'une juste réparation du préjudice subi et de l'en tenir informé dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente délibération.

Le Président

Louis SCHWEITZER