

**Délibération n°2008-23 du 11 février 2008**

***Origine - Emploi privé - Licenciement – Refus de coopération — Pouvoir disciplinaire***

*La haute autorité, saisie d'une réclamation relative à un licenciement discriminatoire, relève que l'obstruction faite par la société d'huissier de justice mise en cause lors de l'enquête est contraire à l'article 6 de la loi portant création de la haute autorité. Se prononçant au vu des seuls éléments fournis par le réclamant, le Collège relève qu'ils font naître un doute sérieux sur le bien fondé du licenciement qui pourrait ne pas être dénué de tout lien avec les origines du réclamant. Conformément à l'article 14 de la loi portant création de la haute autorité, le Collège porte l'ensemble de ces faits à la connaissance de la Chambre nationale des huissiers de justice ainsi qu'à celle du Loiret en leur qualité d'instance disciplinaire.*

Le Collège,

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 6 ;

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 17 juillet 2006 d'une réclamation de Monsieur X relative à son licenciement qu'il estime discriminatoire.

Monsieur X d'origine marocaine a été embauché par la société Y en juin 2001 en qualité de clerc assermenté.

Monsieur X allègue avoir eu, contrairement à ses collègues, pour seule tâche la signification d'actes et des missions (coursier, portier, etc.) que l'ensemble du personnel aurait refusé d'accomplir.

Abandonnant une procédure de licenciement économique initiée le 10 janvier 2005, la société Y licencie finalement Monsieur X pour faute grave sans préavis ni indemnités dix mois plus tard.

La lettre de licenciement datée du 9 novembre 2005, transmise à la haute autorité par le réclamant, indique que le licenciement est fondé sur:

- le refus de faire le ravitaillement en carburant du véhicule de fonction accompagné de propos tels que « *je ne suis pas pompiste* », « *la prochaine fois je laisse la voiture en panne (de carburant) au bord de la route* » ;

- le refus de se rendre au garage pour ramener Maître Z en affirmant « *je ne suis pas chauffeur* » ;
- le refus de se rendre au commissariat de police pour y récupérer une lettre du préfet accordant le concours de la force publique ;
- le manque évident de motivation ;
- le non-respect des règles procédurales lors des significations, accompagné d'attestations ;
- des propos injurieux à l'intention du personnel de l'étude et de Maître Z.

Le réclamant conteste les faits qui lui sont reprochés et a saisi le Conseil de prud'hommes de Chartres à la suite de son licenciement. L'audience a été fixée au 27 février 2008.

Par courrier du 25 octobre 2006, les services de la haute autorité ont demandé des pièces et des éléments d'information au mis en cause conformément à ses pouvoirs d'enquête issus de la loi n°2004-1486.

Par courriers du 6 novembre 2006 et du 12 décembre 2006, Maître Z, gérant la société mise en cause a répondu à la haute autorité qu'une procédure juridictionnelle était pendante devant la juridiction prud'homale de Chartres et que, de son point de vue, le pouvoir d'investigation de la haute autorité « *s'arrêtait à partir du moment où cette juridiction est saisie d'une même demande* ».

La haute autorité a relancé Maître Z et l'a mis en demeure de répondre le 22 novembre 2006 puis le 8 février 2007 en lui précisant que l'existence même d'une procédure juridictionnelle ne pouvait faire obstacle à l'exercice de sa mission.

Le refus délibéré de l'employeur de déférer aux demandes répétées de la haute autorité alors qu'il avait pleinement connaissance de ses droits et de ses obligations, tant en sa qualité de professionnel du droit que par les courriers explicites de la haute autorité, témoigne d'une volonté manifeste d'obstruction aux pouvoirs de la haute autorité.

Prenant acte du refus de coopérer de la part de la société Y, le Collège se prononce sur le bien-fondé des faits au vu des seuls éléments fournis par le réclamant, ainsi que la haute autorité a déjà été amenée à le faire dans sa délibération n°2006-220 du 23 octobre 2006.

Le réclamant produit l'attestation de collègues selon lesquelles il existait « *une ambiance d'hostilité* » à son encontre alors qu'il est perçu comme « *une personne très agréable (...), d'une grande politesse et d'une excellente moralité* ». Un de ces collègues témoigne que des propos à connotation raciste à son encontre à savoir « *qu'il enlève sa ceinture d'explosifs il aura moins mal au dos* » ont été tenus par une salariée de l'étude, en présence de Maître Z, et que ce dernier y est « *resté indifférent* ».

Ce témoignage indique également que Monsieur X était chargé « *des plus basses besognes* », telles que des tâches de « *commissionnaire* » refusées par le reste du personnel, concluant alors que « *cet état de considération déplorable ne peut conduire qu'à la faute* ».

Par ailleurs, Monsieur X produit le compte-rendu d'entretien préalable à son licenciement économique établi le 10 février 2005 dont il ressort sans ambiguïté que les griefs allégués tenaient en réalité à des motifs inhérents à la personne de M. X, et non pas à un motif économique. Ce point est confirmé par les conclusions déposées par Maître Z dans le cadre de la procédure juridictionnelle en cours et qui ont été communiquées à la haute autorité par le réclamant. Maître Z y explique, en effet, que la procédure de licenciement économique a été abandonnée « *au cours de l'entretien préalable avec M. X qui a promis (...) de se montrer davantage motivé* ».

La loyauté doit présider aux relations de travail, ce qui interdit à l'employeur de recourir à des stratagèmes ou des manœuvres pour placer le salarié dans une situation de faute, le recours à des manœuvres pouvant d'ailleurs laisser supposer que le licenciement ne serait pas dépourvu de tout caractère discriminatoire (TA Limoges 15 décembre 1994 *David*).

Or, l'inertie d'un employeur face à des propos racistes tenus en sa présence peut être regardée comme une forme de harcèlement fondé sur un motif de discrimination.

La tentative de licenciement pour un motif prétendument économique apparaît également comme un fait grave de nature à entraîner une dégradation des conditions de travail du réclamant.

Il apparaît que les éléments produits par le réclamant font naître un doute sérieux sur le bien fondé du licenciement dont il ne peut être exclu qu'il soit en lien avec les origines du réclamant.

Ces éléments doivent être portés à la connaissance de la juridiction saisie qui déterminera s'ils peuvent emporter présomption au sens de l'article L. 122-45 al. 4 du code du travail. La haute autorité présentera ses observations en conséquence.

Le Collège de la haute autorité relève que l'attitude de Maître Z lors de l'enquête est manifestement contraire à l'obligation de coopération des organismes chargés d'une mission de service public telle que prévue par l'article 6 de la loi portant création de la haute autorité.

Conformément à l'article 14 de la loi portant création de la haute autorité, le Collège porte ces faits à la connaissance de la Chambre nationale des huissiers de justice ainsi qu'à la Chambre départementale compétente. Il demande à être informé des suites qui y seront données dans un délai de quatre mois à compter de la notification de la présente délibération.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER