

Délibération n°2007-368 du 7 janvier 2008

Origine – harcèlement moral - recommandation

Les agissements répétés de dénigrement de l'activité d'une employée d'immeuble, qui apparaissent comme étant liés à ses origines, accompagnés de demandes de licenciement formulées à son encontre, caractérise l'existence d'une situation de harcèlement moral. Le licenciement faisant suite aux absences de la réclamante consécutives à cette situation devrait être considéré comme nul de plein droit. A titre subsidiaire, un tel licenciement constitue une discrimination fondée sur l'état de santé, sauf si l'employeur établit que la situation rend obligatoire le remplacement définitif de la salariée concernée. La haute autorité présentera ses observations devant le Conseil des prud'hommes de Strasbourg.

Le Collège :

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 a été saisie le 7 février 2006 par Madame C d'une réclamation relative à la dégradation de ses conditions de travail qu'elle estime être liée à ses origines mauriciennes, et à son licenciement intervenu le 30 août 2005.

La réclamante a engagé une procédure devant le Conseil des prud'hommes de Strasbourg en vue d'obtenir la réparation du préjudice subi, l'annulation de son licenciement et sa réintégration. La prochaine audience de mise en état a été fixée au 12 décembre 2007. Une plainte pénale a également été déposée. La haute autorité a obtenu le 7 mars 2006 l'autorisation du parquet d'instruire ce dossier.

La haute autorité est compétente pour connaître de toutes les discriminations prohibées. Les directives communautaires applicables en la matière précisent que le harcèlement, lorsqu'il est lié à un critère prohibé, doit être considéré comme une forme de discrimination.

La réclamante a été embauchée en CDI le 18 juin 2001 comme femme de ménage de cinq copropriétés représentées par le même syndicat. Elle a signé cinq contrats de travail. Le contrat

conclu avec la copropriété « R » prévoit la mise à la disposition de la réclamante d'un appartement situé au rez-de-chaussée de cette copropriété.

Le travail de la réclamante semble n'avoir fait l'objet d'aucune critique particulière la première année. Elle allègue que ses conditions de travail se seraient ensuite gravement détériorées en raison du comportement agressif de certains copropriétaires.

L'enquête menée par la haute autorité a révélé qu'à compter de septembre 2002 et jusqu'à octobre 2004, la réclamante a régulièrement fait l'objet de lettres de copropriétaires dénonçant de prétendus manquements professionnels, propos désobligeants ou comportements agressifs de la réclamante dont la réalité n'a jamais été démontrée.

Ainsi, en mars 2003, un compte-rendu de réunion du conseil syndical indique au contraire que « *globalement le conseil syndical est satisfait de la qualité du travail* » de la réclamante. Il précise que « *Mme C est parfois victime de comportements agressifs et s'en est plaint ce jour et souhaiterait que ces personnes ne réitèrent pas ce genre de propos* ».

En mars 2004, plusieurs copropriétaires se sont plaints d'agressions verbales et de dégradations dans la cage d'escalier, alléguant que ces faits seraient imputables à la réclamante. La question du licenciement de la réclamante a alors été mise à l'ordre du jour de l'assemblée générale des copropriétaires du 29 mars 2004. Le compte-rendu indique qu'interrogé sur ce point, « *aucun copropriétaire présent et représenté ne se manifeste* ».

En septembre 2004, la société immobilière a consulté un avocat en indiquant que la situation de la réclamante devenait « *insupportable* » et qu'elle « *ne cesse de se faire agresser par un copropriétaire* ».

La réclamante a alors demandé à être mutée dans une autre copropriété ou à ce que la société immobilière intervienne auprès des personnes concernées. La société immobilière a répondu qu'il informerait les copropriétaires.

La réclamante a alors été en arrêt maladie du 19 octobre 2004 au 15 mai 2005 pour dépression. Lors de l'assemblée générale des copropriétaires du 17 février 2005, mandat a été donné à la société immobilière d'engager une procédure de licenciement à l'encontre de la réclamante en raison de ses absences répétées.

Elle a été convoquée à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement le 13 mai 2005. Il ressort d'un témoignage établi par Madame S qui assistait la réclamante durant cet entretien qu'il n'a été « *fait aucun reproche concernant son travail mais [que la société immobilière] se voyait obligé de la licencier sur le site « immeuble le R » car les propriétaires qui occupent cet immeuble ne veulent pas d'une personne de couleur* ».

La réclamante a repris son activité en mai 2005 et aucune suite n'a été donnée à cet entretien. Elle allègue avoir été victime d'une agression le 30 juin 2005. Si l'existence d'un traumatisme cervical et de contusions multiples est établie, les circonstances précises de ce traumatisme sont inconnues. La réclamante a de nouveau été en arrêt maladie du 30 juin au 15 septembre 2005. La CPAM a refusé de prendre en charge cet arrêt de travail au titre de la législation sur les accidents du travail.

La réclamante a été convoquée à un second entretien préalable le 26 août 2005 en vue de la rupture de son contrat avec la copropriété « Le R ». Par lettre du 30 août 2005, la société immobilière lui a notifié son licenciement avec un préavis de 3 mois en raison de la perturbation occasionnée par ses absences répétées.

Interrogée par la haute autorité, l'IGA a communiqué les procès-verbaux des assemblées générales annuelles des copropriétés et indiqué que « *dans les autres copropriétés le même problème d'absentéisme récurrent a généré des surcoûts de remplacement, mais que [la société immobilière] a su gérer sans plus d'incidence chez les copropriétés* ».

Dans les quatre autres copropriétés où la réclamante exerçait ses fonctions, il n'apparaît pas que la qualité de son travail ait été mise en cause, et ses absences n'ont pas entraîné son licenciement.

Le harcèlement moral est défini par les articles L122-49 du Code du travail et 222-33-2 du Code pénal comme des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'article L771-2 du Code du travail qui énumère les dispositions du droit commun applicables aux concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation vise celles relatives au harcèlement moral.

Le Collège de la haute autorité, au vu des différentes pièces et courriers établissant l'existence de comportements vexatoires, tout particulièrement durant les années 2003 et 2004, alors même que le bien fondé des reproches formulés n'a jamais été confirmé, considère que ces agissements répétés ont vraisemblablement eu pour effet une dégradation des conditions de travail de Madame C.

L'ensemble de ces éléments sont de nature à laisser présumer l'existence d'une situation de harcèlement moral fondé sur l'origine à l'encontre de Madame C sur la période concernée au sens des dispositions de l'article L122-49 du Code du travail.

Il convient de souligner que la Cour de Cassation (21 juin 2006 N°05-43914), statuant sur la question de la responsabilité d'un employeur dont un salarié avait été victime de harcèlement moral, a relevé « *que l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité* ». La situation vécue par la réclamante apparaît donc comme étant de nature à engager la responsabilité de la copropriété.

Dans ces circonstances, le licenciement de la réclamante décidé par l'assemblée générale des copropriétaires semble contraire aux dispositions qui prévoient qu'aucun salarié ne peut être licencié pour avoir subi de tels agissements, et que toute rupture du contrat de travail qui en résulterait est nulle de plein droit.

De surcroît, à supposer que le licenciement de Madame C puisse être apprécié séparément des faits de harcèlement, la Cour de cassation considère que le licenciement d'un employé en raison de ses absences répétées est une mesure discriminatoire fondée sur l'état de santé interdite par les articles L122-45 et suivants du Code du travail sauf s'il est démontré « *la*

nécessité du remplacement du salarié, dont le juge doit vérifier s'il est définitif» (27 mars 2001 N°98-44292 et 19 octobre 2005 N°03-46847).

Le Collège de la haute autorité relève que l'article L771-2 du Code du travail qui énumère les dispositions du droit commun applicables aux concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation ne vise pas les articles L122-45 et suivants du même code relatifs aux discriminations.

Cependant, l'interdiction de tels comportements à l'égard de tout travailleur est imposée par les directives communautaires 2000/43 et 200/78/CE, qui ne prévoient pas de possibilité d'exception s'agissant des concierges et employés d'immeuble. Le bénéfice de ces dispositions peut être invoqué directement par Madame C.

En l'espèce, la société immobilière indique que les absences de la réclamante ont généré un surcoût de remplacement dans toutes copropriétés avec lesquelles la réclamante est liée par un contrat de travail. Cependant, ces surcoûts ont pu être gérés dans quatre copropriétés sur cinq, dans lesquelles Madame C exerce d'ailleurs toujours ses fonctions, sans qu'il ne lui soit reproché aucun manquement.

Dès lors, il appartient à la copropriété « *Le R* » d'établir en quoi elle devait nécessairement procéder au remplacement définitif de la réclamante, alors même que cette solution n'était manifestement pas nécessaire dans les quatre autres copropriétés, pourtant confrontées aux mêmes absences sur la même période.

A défaut, le licenciement de Madame C, qui fait suite à des agissements de harcèlement moral lié aux origines de la réclamante, situation ayant entraîné une dégradation de son état de santé de la réclamante, devrait également être considéré comme nul en ce qu'il caractérise une discrimination fondée sur l'état de santé au sens des articles L122-45 et suivants du Code du travail.

Le Collège de la haute autorité recommande à l'assemblée générale des copropriétaires de reconsidérer la situation de Madame C, et recommande à la société immobilière de proposer une réparation à Madame C dans les trois mois suivant notification de la présente délibération.

La haute autorité, conformément à l'article 13 de la loi portant création de la haute autorité, présentera ses observations devant le Conseil des prud'hommes de Strasbourg, cette audition étant de droit.

Enfin, la haute autorité recommande au ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité de compléter le Code du travail afin, dans un souci de clarification, que les dispositions relatives aux concierges et employées d'immeubles visent expressément celles relatives à la lutte contre les discriminations, applicables en vertu des dispositions communautaires.

Le Président

Louis SCHWEITZER