

Délibération n° 2007-252 du 01 octobre 2007

Apparence physique – Emploi privé – Harcèlement – Sanctions - Représailles – Observations devant les tribunaux

Le réclamant a subi durant plusieurs mois les vexations de son directeur, notamment des propos humiliants concernant sa maigreur et son orientation sexuelle.

Des sanctions ont été prononcées à son encontre en représailles de sa dénonciation des faits de harcèlement discriminatoire auprès de l'inspection du travail.

Les pressions exercées par le directeur ont eu pour effet d'altérer sa santé.

Le réclamant a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation de son contrat de travail. La haute autorité constate l'existence de faits constitutifs d'une discrimination et présente des observations devant la juridiction prud'homale.

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 de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 2 mars 2007 d'une réclamation relative à des faits de harcèlement moral en lien avec son apparence physique et son orientation sexuelle. Le réclamant indique qu'il est très mince.

Le réclamant a été embauché en qualité d'aide comptable dans le cadre de deux contrats avenir, de novembre 2005 à novembre 2007, par deux associations.

Ces deux associations sont dirigées par la même équipe : le directeur de la première est président de la seconde.

Le réclamant dénonce les vexations et pressions auxquelles il aurait été soumis par le directeur dans l'exercice de ses missions, notamment des propos homophobes et des remarques désobligeantes sur sa maigreur. Il évoque son isolement et le fait que plusieurs missions lui étaient confiées dans des délais irréalisables.

Le réclamant a alerté, avec le soutien de deux collègues, l'inspection du travail.

Le lendemain de la visite du contrôleur du travail, par courrier du 20 décembre 2006, le réclamant faisait l'objet d'un avertissement pour faute grave. Il lui était fait grief d'avoir refusé, le 7 décembre 2006, une formation et d'avoir « *éclaté en hurlant* » en invoquant la convention collective.

Le président faisait état « *d'une conspiration et coalition de salariés en contrat d'insertion, s'opposant systématiquement à toute hiérarchie* ».

Le réclamant niait l'ensemble des faits et alléguait que le président lui aurait intimé l'ordre de faire un budget prévisionnel et un plan de trésorerie en l'espace d'une journée, en le menaçant verbalement.

Le réclamant est en arrêt de travail depuis le 11 décembre 2006 pour dépression. Le rapport médical établi par le neuropsychiatre de la médecine du travail est très explicite.

Le 2 mai 2007, le réclamant a été reconnu inapte au poste d'aide comptable. Le 16 mai 2007, son inaptitude au poste d'aide comptable a été confirmée, et étendue à tous les postes de l'association.

Le 13 juin 2007, son employeur l'informait de la suspension du versement de son salaire dans le mois suivant l'avis d'inaptitude, son reclassement s'avérant impossible.

Depuis mai 2007, le réclamant ne perçoit plus de salaire et n'a pas été licencié.

Le réclamant a saisi le conseil de prud'hommes d'une requête en vue de la résiliation de son contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur.

Il convient de noter le rapport circonstancié dressé le 23 janvier 2007 par l'inspection du travail, à l'issue d'une enquête contradictoire. Y sont relevés :

« des actions déstabilisantes comme :

- discréditer systématiquement le travail effectué,*
- mettre la pression pour la réalisation d'une tâche et attendre 3 ou 4 jours pour en prendre connaissance,*
- faire nettoyer ses chaussures jugées boueuses devant témoins,*
- confier des travaux complexes à effectuer en un temps irréalisable pour le mettre en difficulté,*
- refuser les congés payés et ce, à la dernière minute sans motif,*
- demander l'impression de 20 fascicules de 10 pages à 11 heures pour midi, heure de son départ. »*

Des propos tels que :

« vous êtes maigre »

« vous aimez les hommes »

« vous êtes incapable »

« vos chaussures sont sales, votre bureau est sale ».

L'inspection du travail a constaté que les propos du directeur révélaiement une absence de considération et une atteinte à la dignité du réclamant. Elle a également souligné que l'ensemble de ces agissements ont eu pour effet de porter atteinte à sa santé.

Le mis en cause ne nie pas les faits allégués à son encontre mais souligne qu'ils n'ont pas été exposés dans leur contexte. Il met en cause la partialité de l'inspection du travail et soutient que les salariés en contrat d'avenir sont particulièrement vulnérables.

En revanche les éléments concordants recueillis au cours de l'enquête contradictoire permettent de présumer que le mis en cause a harcelé le réclamant après avoir identifié sa fragilité en raison de son apparence physique et son orientation sexuelle.

De tels comportements méconnaissent l'article L.122- 49 du code du travail, selon lequel : « *aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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* ». Or, selon les directives communautaires 2000/43/CE du 29 juin 2000 et 2000/78/CE du 27 novembre 2000, le harcèlement moral peut constituer une discrimination, lorsque le harcèlement a pour fondement un critère de discrimination prohibé par la loi.

Conformément à l'article L.122-52 du code du travail, en cas de litige relatif à l'application de l'article L. 122-49 du Code du travail, le salarié demandeur a la charge d'établir «des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement» ; qu'au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En l'espèce, les justifications apportées par le mis en cause ne constituent pas des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. En conséquence, le Collège constate qu'il y a présomption de harcèlement discriminatoire.

Il y a lieu de noter la concomitance des sanctions prononcées à l'encontre du réclamant avec l'intervention de l'inspection du travail au sein des associations. Ce constat permet de présumer que ces sanctions constituent des mesures de représailles consécutives à la dénonciation des faits de harcèlement discriminatoire auprès de l'inspection du travail.

Ces mesures contreviennent à l'article L.122-49 alinéa 2 du code du travail, aux termes duquel « *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, (...) pour avoir témoigné de tels agissements [harcèlement] ou les avoir relatés* ».

Aussi, le Collège de la haute autorité constate que sont établis des indices permettant de présumer que le réclamant a été l'objet de harcèlement moral discriminatoire en raison de son apparence physique et de son orientation sexuelle, ce qui contrevient à l'article L.122-49 du code du travail.

Le Collège constate également que le réclamant a été l'objet de représailles à la suite de sa dénonciation auprès de l'inspection du travail de faits de harcèlement, comportement prohibé par l'article L.122-49 alinéa 2 du code du travail.

Dans le cadre de la procédure initiée par le réclamant, le Collège de la haute autorité décide de présenter des observations à l'audience de jugement du Conseil de prud'hommes de Roubaix, cette présentation étant de droit en exécution de l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004.

Le Président

Louis SCHWEITZER