

Délibération n°2007-251 du 1er 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 forte corpulence.

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

Le réclamant a été isolé et privé d'une partie de ses missions.

Les agissements de son employeur ont eu des répercussions sur son état de santé. Le réclamant est en arrêt maladie depuis près d'un an.

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. Le réclamant indique qu'il a une forte corpulence.

Le réclamant a été embauché par l'association Y en avril 2005, en qualité « d'accompagnant de personnes âgées et aides diverses », dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi de 6 mois, puis a bénéficié d'un contrat avenir de 2 ans.

Le réclamant allègue que ses conditions de travail se sont détériorées, le président de l'association, lui attribuant des missions impossibles à réaliser dans les délais impartis, le dénigrant et l'humiliant en raison de sa forte corpulence.

Par courrier du 26 novembre 2006, le réclamant a dénoncé la dégradation des conditions de travail, ainsi que les reproches méprisants et injustifiés proférés par le président de l'association à son encontre.

Ses missions auraient été confiées à un nouveau salarié qu'il aurait contribué à former.

Le 1^{er} décembre 2006, un avertissement a été prononcé à son encontre pour avoir été verbalisé le 23 juin 2006 pour excès de vitesse lors d'un trajet en lien avec le service.

Enfin, par courrier du 21 décembre 2006, il lui a été fait grief de ne pas avoir fermé les rideaux métalliques durant plusieurs semaines et d'avoir omis de les lever un matin.

La récurrence de ces griefs notifiés à dates rapprochées, y compris pour des faits ne pouvant plus donner lieu à une sanction compte tenu de leur ancienneté, témoigne de la volonté de fragiliser le réclamant.

L'inspection du travail a, quant à elle, relevé dans son rapport du 23 janvier 2007 élaboré à l'issue d'une enquête contradictoire:

« des actions déstabilisantes comme :
faire nettoyer deux voitures, extérieur et intérieur, en une heure,
vous laisser seul pour accompagner 5 à 7 personnes non valides en voiture,
vous demander d'animer un atelier sans formation requise, et ensuite le critiquer »
[...]
ainsi que des propos :
« vous êtes gros »
« j'ai vu des clochards mieux habillés que vous »
« vous êtes un incapable »
« vous ne vous seriez pas foulé le pied si vous aviez été moins gros ».

L'inspection du travail a constaté que les propos du directeur révélaient 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.

De fait, le réclamant a été à de multiples reprises en arrêt de travail pour maladie. Le médecin du travail et le médecin traitant du réclamant ont constaté son état dépressif.

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.

Dans le cadre de l'enquête diligentée par la haute autorité, le mis en cause produit des attestations de salariés critiquant les compétences professionnelles du réclamant, son comportement à l'encontre des personnes accueillies et la négligence de sa tenue vestimentaire.

Compte tenu de la gravité des faits ainsi allégués, la haute autorité relève qu'il est surprenant que le réclamant n'ait pas été sanctionné ou licencié plus tôt.

Par ailleurs, le mis en cause ne nie pas les faits articulés par le réclamant, mais soutient que l'inspection du travail est partielle et que les salariés en contrat d'avenir sont particulièrement vulnérables.

En revanche, les éléments concordants recueillis au cours de l'enquête permettent de présumer que le président de l'association a harcelé le réclamant en raison de son apparence physique, soit sa forte corpulence.

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 est considéré comme une discrimination lorsqu'il est en lien avec un critère discriminatoire 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 122-49 du code du travail, le salarié demandeur a la charge d'établir « des faits qui permettent de présumer de 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 de l'association. 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* ».

En conséquence, 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, en méconnaissance de 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 X, 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