

Les notions de discrimination et de harcèlement moral ont chacune leur champ conceptuel propre (5). Et si, à l'occasion, les mêmes faits peuvent relever de l'une ou l'autre qualification, ou mieux encore de l'une et l'autre (ce qui autorise alors à parler de *harcèlement moral discriminatoire* et à envisager une application combinée des règles relatives à chacune de ces qualifications (6)), en aucun cas ces notions ne se confondent ou n'entretiennent de rapport général et constant de type « genre à espèce » (on ne suivra donc pas ceux qui affirment, sans nuance ni précaution, que le harcèlement moral est une simple forme de discrimination). Le harcèlement moral ne peut pas, de manière générale et indifférenciée, être qualifié de discriminatoire sans courir le risque d'embrouiller les concepts et de perturber la bonne intelligibilité des situations concrètes. Il ne peut l'être que de façon particulière. Les pratiques harcelantes ne sont à proprement parler discriminatoires que lorsque les agissements de l'agresseur sont motivés par un

critère d'action ou de décision expressément interdit par la loi (7) (article L 122-45 du Code du travail... (8)). Il est ainsi juste de dire, par exemple, que le harcèlement moral que subit un délégué syndical en raison de l'exercice de son mandat est discriminatoire (9). Dans ce cas, le harcèlement moral n'apparaît que comme une "technique", un "procédé", un "mode" de discrimination (10).

Qu'en est-il dans l'affaire qui nous retient ? Les injures répétées (et violentes) que subissaient la salariée, les conditions vexatoires dans lesquelles elle effectuait son travail, la durée pendant laquelle ces faits se sont déroulés (11), l'intention évidente de son agresseur de l'humilier, constituaient (dès lors que ces faits ont pu être établis), à n'en pas douter, un processus harcelant au sens de l'article L 122-49 du Code du travail. Mais un harcèlement moral discriminatoire dans la mesure où ces agissements répréhensibles semblaient bien trouver leur (dé)raison dans le racisme qui animait celle qui s'y livrait !

II. Le rôle des acteurs collectifs dans le règlement des situations harcelantes

Organisation syndicale (UD CGT) et délégué du personnel ont, dans cette affaire, de différentes manières et à différents moments, soutenu fort opportunément l'action de la salariée pour mettre un terme au harcèlement moral dont elle était victime.

La première, en intervenant sur le fondement de l'article L 411-11 du Code du travail, dans l'instance prud'homale engagée par la salariée pour la défense des intérêts collectifs de la profession (12). Faisons court. Nous avons déjà écrit dans cette revue (13) qu'une telle intervention

(5) P. Adam, « Harcèlement moral », Rép. trav., Dalloz, 2005, n° 31. Si l'alinéa 2 de l'article L 122-49 alinéa 2 du Code du travail exprime bien une règle de non-discrimination, ce n'est pas le cas de son premier alinéa. Remarquons également que si la notion de discrimination semble étroitement liée à celle d'autorité (en ce sens que seul le détenteur du pouvoir patronal ou d'une fraction de ce pouvoir – l'on songe à un délégué – peut se rendre coupable d'actes de discrimination), il n'en est pas de même pour la notion de harcèlement moral (le harceleur peut tout à fait être un collègue de même niveau hiérarchique). Dans ce sens, A. Coeuret, "Discriminations sur le lieu de travail" in *Le risque pénal dans l'entreprise*, Cahiers de droit de l'entreprise, n° 1, janv.-févr. 2006, p. 65 : "Ce lien établi par la loi pénale française entre l'un des motifs illicites cités par le texte d'incrimination et un comportement ne pouvant être accompli que par un décideur, permet de comprendre la très nette distinction opérée entre la discrimination et le harcèlement notamment moral (...). Celui-ci peut se traduire par une pluralité d'agissements n'ayant pas de rapport avec l'exercice de l'autorité dans l'entreprise même lorsqu'il est le fait d'un supérieur hiérarchique, hypothèse à laquelle désormais la loi ne borne plus l'interdiction du harcèlement".

(6) Si les deux régimes partagent nombre de règles similaires, cette "identité" n'est que partielle : ainsi, par exemple, la médiation n'est prévue que pour le harcèlement moral, et le droit d'action des associations que pour la discrimination ! Sur le plan pénal, on se trouve là en présence d'un « conflit de qualifications » qui doit, en principe, être résolu par la préférence donnée à la qualification la plus élevée, une seule condamnation devant être prononcée (B. Bouloc, *Droit pénal général*, Précis Dalloz, 19^{ème} éd. 2005, n° 686, p. 540).

(7) A. Jeammaud, « Du principe d'égalité de traitement des salariés », Dr. social 2004, p. 694 : une discrimination est « l'introduction d'une différence entre ces personnes, ou la mesure ou l'agissement à l'égard d'une personne, procédant d'une considération qu'une règle de droit exclut du nombre des motifs de décisions admissibles ».

(8) La directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JOCE L 303, 2 décembre 2000, p. 16) ne dit pas autre chose qui inclut (article 2) le harcèlement comme forme de discrimination lorsque se manifeste – et seulement dans ce cas – un comportement indésirable lié aux critères énoncés à l'article 1^{er} (religion, convictions, âge...), du texte.

(9) On en trouvera dans le contentieux actuel moult exemples... Un cas, exemplaire, emblématique (*affaire Fleurence*), bien antérieur à la loi du 17 janvier 2002, continue pourtant de constituer le parangon d'un harcèlement moral discriminatoire (en raison de l'exercice d'une activité syndicale) : Cass. soc. 10 décembre 1970, Bull. crim., n° 336, p. 821, Dr. Ouv. 1971 p. 175.

(10) Dans d'autres configurations encore, une ou plusieurs pratiques ou attitudes discriminatoires peuvent également alimenter, avec d'autres agissements, un processus harcelant qui, lui, ne sera pas nécessairement discriminatoire. C'est ainsi le cas lorsque l'agresseur, qui cherche à déstabiliser psychologiquement un salarié, pour une ou des raisons qui n'ont rien de discriminatoire, use de procédés ou prend des décisions qui, isolément, peuvent constituer des actes de discrimination.

(11) Même s'il est difficile, à la lecture du jugement, de savoir exactement combien de temps ont duré ces agissements : plusieurs mois sans doute...

(12) L'intervention de l'UD CGT est jugée recevable par la juridiction prud'homale aux motifs de la forte présence de la CGT dans les entreprises de nettoyage et du grand nombre de salariés d'origine étrangère dans ces entreprises. D'ailleurs, au-delà même de ces arguments de circonstance (au demeurant tout à fait pertinents), de nombreux arguments, plus généraux, militent en faveur d'une très large recevabilité de ce type action dans le champ du harcèlement moral (voir, notre article « Harcèlement moral : quelques réflexions autour de l'affaire Eutelsat », Dr. Ouv. 2006, p. 60).

(13) P. Adam, art. précité, p. 61.

relever que la règle de la dualité peut apparaître fort inopportune, compliquant bien inutilement les démarches judiciaires du salarié, dans un contentieux (celui du harcèlement moral en l'occurrence) où le salarié harcelé est souvent déjà très affaibli (psychologiquement et physiquement) par les pratiques dont il a été la victime ? (51)

Mais cette solution de l'unité ne risque-t-elle pas alors "d'aimanter" (52) les demandes des salariés vers la procédure spéciale et de conduire à une « évasion » ou à une "désertion" massive de la procédure de droit commun (l'atteinte aux droits fondamentaux devenant simple prétexte dans la stratégie judiciaire élaborée par le salarié ou son conseil) ? Le danger, sans doute, existe. Que certains s'engouffrent dans la brèche ainsi ouverte,

voilà chose possible. Mais ce danger est-il plus grand que dans le cas de la procédure dérogatoire de l'article L 122-3-13 du Code du travail ?

Deux choses sont aujourd'hui certaines. L'article L 422-1-1 du Code du travail – depuis trop longtemps en sommeil – n'a pas fini de livrer tous ses secrets. Mais il ne les livrera que s'il est discuté, devant les juges, par la doctrine, et mobilisé par ceux et par celles qui, à différents niveaux et en différents lieux, luttent pour le respect des libertés et des droits fondamentaux dans l'entreprise. Il n'est que temps de faire mentir ceux qui, au lendemain de l'adoption de la loi du 31 décembre 1992 (53), prédisaient à ce nouveau droit une funeste destinée (54).

Patrice Adam

(51) Il semble falloir considérer, ici aussi (sur l'article L 122-3-13 du Code du travail, voir les observations anonymes sous Cass. soc. 4 décembre 2002, RJS 2003, n° 163), que la règle de l'unicité de l'instance (article R 516-1 du Code du travail) ne s'oppose pas à ce que le salarié qui a saisi directement le bureau de jugement sur le fondement de l'article L 422-1-1 du Code du travail présente d'autres demandes dans le cadre d'une autre instance engagée selon la procédure de droit commun.

(52) Dès 1991, Mme C. Roy-Loustaunau (art. précité, JCP 1991, E, n° 101, p. 519) prévoyait, à propos de la procédure spéciale

instituée par l'article L 122-3-13 « un inévitable phénomène d'aimantation [qui] poussera les salariés à vouloir bénéficier de cette procédure pour toutes sortes de demandes ».

(53) Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel, et à l'assurance chômage.

(54) J.E. Ray, « Une loi macédonienne ? Etude critique du titre V de la loi du 31 décembre 1992 », Dr. social 1993, p. 109.

ANNEXE

HARCÈLEMENT – Injures racistes – Dégradation des conditions de travail – Action du délégué du personnel (L. 422-1-1).

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE GRENOBLE (commerce - départage) 7 novembre 2005
" et UD CGT contre Onet services

EXPOSE DU LITIGE :

Mme # a été embauchée par la SA Onet Services le 14 mai 2002 sous contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'agent d'entretien. La salariée a été affectée à l'entretien des locaux du Conseil général de l'Isère et placée sous la responsabilité de Mme).

Le 3 novembre 2004, Mme # déclarait avoir été victime d'insultes à caractère raciste le 28 octobre 2004 de la part de sa chef d'équipe, Mme), qui lui avaient provoqué un malaise. Elle demandait l'éviction de sa supérieure hiérarchique et adressait à l'entreprise un arrêt de travail pour maladie, qui était ensuite prolongé. La société Onet Services ne prenait pas de sanction à l'encontre de sa responsable, au motif que l'enquête qu'elle avait diligentée n'avait pas permis d'établir la réalité des faits.

Mme B. et l'union départementale CGT Isère ont saisi le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes de Grenoble le 22 décembre 2004, sur le fondement de l'article L. 422-1-1 du Code du travail, aux fins de voir prononcer l'éviction de Mme) du chantier du Conseil général et pour voir condamner la société Onet Services à payer Mme # la somme de 3000 € à titre de dommages et intérêts pour insultes racistes et harcèlement moral.

Le bureau de jugement a ordonné une enquête le 22 mars 2005 et procédé à l'audition d'un certain nombre de témoins le 11 avril suivant. Il s'est mit en partage de voix suivant procès-verbal du 24 mai 2005. L'affaire était renvoyée à une audience présidée par le juge départiteur.

M. N F # et l'union départementale CGT de l'Isère demandent au Conseil de prud'hommes :

- de prendre acte de la mutation de Mme) dans un service différent de celui de Mme # ;

- de condamner la société Onet à payer à Mme # les sommes de 3 000 € au titre de son préjudice moral pour insultes racistes et harcèlement et celle de 500 € et application de l'article 700 du NCP et de verser à l'UD CGT la somme de 1 000 € à titre de dommages et intérêts en application de l'article L. 411-11 du Code du travail ;

- d'ordonner, aux frais de la société Onet, l'insertion du jugement dans "Le Dauphiné Libéré" et "Les Affiches de Grenoble" et d'ordonner l'exécution provisoire sur la totalité du jugement ;

Elles soutiennent :

- que Mme # travaille sur le site du Conseil général de l'Isère à 20 heures, qu'à cette heure-là il y a encore du personnel dans les locaux ; que depuis de nombreuses années elle subit les vexations et les propos racistes de sa responsable, Mme), et notamment entre le 25 et le 28 octobre 2004, ce qu'a relaté Mme # J J , déléguée du personnel dans son courrier du 3 novembre 2004 ;

- que le 11 décembre 2004 cette déléguée CGT a demandé à la société Onet de diligenter une enquête au titre du droit d'alerte des délégués du personnel visé par l'article L. 422-1-1 du Code du travail ; que le 16 décembre 2004 la société Onet a répondu qu'elle n'avait pas l'intime conviction que les faits relatés reflétaient la réalité des événements survenus le 20 octobre 2004 ;

- que face à la mauvaise foi de l'employeur, Mme # a initié la procédure de citation directe devant le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes prévue par l'article L. 422-1-1 du Code du travail ;

- que les attestations probantes versées au débat démontrent la gravité de l'attitude violente et raciste de Mme H., témoignages de M. T., chargé de mission au Conseil général, et Mme V., employée administrative au Conseil général, Mme K., Mme Aa., M. Ab. ;

- que la seule mesure efficace pour faire cesser cette atteinte est

l'obligation de muter Mme H. dans un autre service, sous astreinte qui sera de 150 € par jour de retard, ainsi que l'a fait le Conseil de prud'hommes de Créteil dans une affaire similaire ; qu'il n'y a pas de compromis possible ; que c'est Mme H. la fautive et c'est elle qui doit être sanctionnée ;

- que son comportement raciste et violent, couvert par la société Onet Services qui par son silence s'est faite complice et l'encourage, porte préjudice à tous les salariés du département, ce qui justifie la demande de l'UD CGT.

A l'audience, Mme B. souligne que les faits de harcèlement et de racisme dont elle a été victime de la part de sa responsable, ont duré plusieurs jours entre le 25 et le 28 octobre 2004 et que ce comportement durait même depuis plusieurs mois. Elle fait par ailleurs observer que sa demande est modeste et insiste sur la publication du jugement et l'exécution provisoire.

La SA Onet Services conclut au rejet des prétentions de Mme B. et de l'UD-CGT et demande leur condamnation à lui payer la somme de 1.500 € en application de l'article 700 du NCP, outre leur condamnation aux dépens.

Elle a soulevé d'abord à l'audience l'irrecevabilité de la demande en dommages et intérêts de Mme B., en soutenant que la demande initiale tendant à la mutation de la chef d'équipe n'ayant plus d'objet puisque Mme H. a été effectivement mutée sur un autre chantier, l'action ne peut plus se situer dans le cadre de la procédure d'urgence de l'article L. 411-1-1 du Code du travail ; que le bureau de conciliation devait être préalablement saisi de la demande en dommages et intérêt pour harcèlement. Elle fait valoir sur le fond :

- que pour être qualifié de harcèlement, les actes doivent avoir un caractère répétitif ; que la loi *Fillion* du 3 janvier 2003 a modifié la loi dite de modernisation sociale du 7 janvier 2002 en retenant que désormais il appartient au salarié qui se dit victime de harcèlement, d'établir les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ;

- que le salarié doit ainsi étayer ses allégations par des éléments de faits précis, à charge pour l'employeur de rapporter la preuve que les agissements reprochés ne sont pas constitutifs de harcèlement et qu'ils s'expliquent par des éléments objectifs ;

- qu'enfin, il est de jurisprudence constante, s'il relève du pouvoir de direction de l'employeur d'user de son pouvoir disciplinaire lorsqu'un salarié a commis une faute, encore faut-il que cette faute soit établie et d'une gravité suffisante pour justifier la sanction ;

- que Mme B. lui reproche de ne pas avoir sanctionné sa supérieure hiérarchique ; qu'une telle mesure ne pouvait être prise sans que la matérialité des faits soit avérée ; que l'enquête diligentée n'a pas permis de mettre en évidence des éléments suffisamment sérieux et concordants pour justifier une mutation disciplinaire de Mme H., sanction d'une particulière gravité, sachant que l'intéressée, justifiait d'une ancienneté significative et d'un passé irréprochable ;

- que lors de l'entretien du 3 novembre 2004, Mme B. a prétendu que les faits dénoncés s'étaient produits le 28 octobre 2004 lui causant immédiatement un malaise devant des témoins, ce que confirmait le certificat médical produit qui mentionnait bien cette même date ; qu'elle ajoutait que Mme V., du Conseil général, avait été le témoin direct de la scène et produisait une attestation de celle-ci ;

- or il est rapidement apparu que Mme V. n'était pas à son poste de travail le 28 octobre 2004 ainsi que cela résulte des états de présence mentionnant qu'elle était en RTT ; que ce témoignage était donc sujet à caution ; qu'il est vrai que le témoin se garde de préciser la date des faits dans son attestation ; qu'il a prétendu lors de son audition par le Conseil de prud'hommes que les faits se seraient produits le 26 octobre 2004, Mme V. prenant le soin d'indiquer qu'elle n'avait été que le témoin auditif de l'incident de sorte qu'elle n'en était plus le témoin direct ;

- que les autres attestations et auditions par le Conseil de prud'hommes ne permettaient pas de dissiper le doute puisque les témoins indiquent des dates différentes, le 27 ou le 26 octobre 2004... ; que d'autres salariés ont déclaré que Mme B. avait des difficultés avec sa supérieure hiérarchique mais ne pas en avoir été témoins ;

- que la décision du Conseil de prud'hommes de recourir à une enquête prouve la difficulté d'appréhender la réalité des faits relatés par les différents protagonistes ; que nombre de salariés placés sous la responsabilité de Mme H. attestent de sa totale probité et du caractère irréprochable de son attitude à l'égard de ses subordonnés et ont signé une pétition ;

- que Mme N. a parlé devant le Conseil *"d'altercation un an auparavant, sans qu'il y ait d'insultes"* ; que son audition a permis d'apprendre qu'elle avait eu une altercation avec Mme B. ; que Mme Ke. affirme que celle-ci est *"tombée elle-même en crise de nerfs"* le 27 octobre 2004, pour avoir refusé d'exécuter les tâches demandées par Mme H. ;

- que l'ensemble de ces éléments ne pouvait que la conduire à agir avec la plus grande circonspection à l'égard des faits qui lui étaient dénoncés ; qu'elle a immédiatement diligenté une enquête de la façon la plus transparente ; qu'à titre conservatoire, et en accord avec elle, elle a invité Mme H. à travailler sur un autre site sans que cette mesure prenne une dimension disciplinaire qui était injustifiée et qui l'aurait exposée à une autre action prud'homale de la part de cette employée ;

- que pour mettre un terme définitif à ce climat délétère, elle a procédé le 9 février 2005 à la mutation définitive de Mme H., de sorte que les prétentions de Mme B. sont désormais sans objet.

MOTIFS DE LA DECISION :

Attendu que pour une bonne administration de la justice, il convient d'ordonner la jonction des procédures engagées d'une part par Mme B. et d'autre part par l'UD-CGT Isère ;

Attendu qu'il y a lieu de constater que la mutation de Mme H., responsable hiérarchique de Mme B. sur un autre chantier que celui sur lequel travaille Mme B., étant intervenue le 9 février 2005, la demande à ce titre est devenue sans objet ;

Sur l'exception d'irrecevabilité :

Attendu que la société Onet Services soulève l'exception d'incompétence du Conseil de prud'hommes saisi en urgence, pour statuer sur les demandes en dommage et intérêts de Mme B. et de la CGT, puisque la demande d'éviction de Mme H., qui avait motivé la saisine directe du bureau de jugement en vertu de l'article L. 422-1-1 du Code du travail est devenue sans objet du fait de la mutation intervenue le 9 février 2005 ;

Attendu qu'en vertu de l'article R. 516-38 du Code du travail, "Les exceptions de procédure doivent être, à peine d'irrecevabilité, soulevées avant toute défense au fond ou fin de non-recevoir" ;

Attendu que le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes a été saisi le 22 décembre 2004 par Mme B. et l'UD-CGT, dans le cadre de la procédure d'urgence de l'article L. 422-1-1 du Code du travail pour obtenir la mutation de la responsable hiérarchique de Mme B., sous astreinte, et des dommages et intérêts pour injures racistes et harcèlement ;

Attendu que ce n'est qu'à l'audience du 11 avril 2005 que la société Onet Services a soulevé l'exception de procédure tirée de l'incompétence du Conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés sur les demandes en dommages et intérêts, alors qu'elle avait dès le 2 mars 2005 déposé des conclusions au fond, sans jamais soulever cette exception, et en tous cas pas à la première audience du bureau de jugement, le 22 mars 2005 ; qu'elle n'en a fait au demeurant état dans aucun de ses

jeux de conclusions successifs, s'étant bornée à soulever ce moyen lors des débats oraux ;

Que l'exception de procédure, qui, n'a pas été soulevée avant toute défense au fond, doit dès lors être rejetée ;

Qu'en en tout état de cause, cette exception n'aurait pu prospérer, dans la mesure où la saisine directe du bureau de jugement dispensant du préliminaire de conciliation, ledit bureau et le Conseil de prud'hommes en départage, statuent non pas en référé, mais "en la forme de référés", autrement dit en urgence, et donc par jugement au fond, qui a autorité de la chose jugée en l'absence d'exercice des voies de recours ;

Sur les préjudices :

Attendu qu'aux termes de l'article 122-49 du Code du travail : *"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"* ;

Qu'en application des dispositions de l'article L. 122-52, le salarié qui s'estime victime de harcèlement moral doit présenter les éléments de fait laissant supposer un harcèlement ; et il incombe à l'employeur de prouver que les agissements incriminés ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et qu'ils sont justifiés par des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement ;

Attendu que Mme Vi., déléguée CGT, a recueilli les déclarations de Mme B. le 3 novembre 2004, en présence d'autres salariés, qui ont confirmé les faits de harcèlement moral à l'égard de Mme B. de la part de la chef d'équipe, Mme H., faits qui se sont déroulés entre le 25 et le 28 octobre 2004 ;

Que Mme B. verse aux débats plusieurs attestations de fonctionnaires du Conseil général et d'autres agents d'entretien, dont plusieurs personnes qui ont été entendues par le bureau de jugement le 11 avril 2005 ;

Qu'ainsi Mme Aa., salariée de Eden, qui travaillait dans le même bâtiment, atteste de ce qu'elle a *"vu et entendu à plusieurs reprises la chef Mme H. qui maltraitait Mme B. en l'insultant de salope, pute, sale arabe de merde, j'aime pas te voir devant moi, démissionne, qu'est-ce que tu attends"* et également que *"Mme B. travaillait sans produit et matériel"* ;

Qu'additionnée le 11 avril 2005, elle déclare précisément : *"J'étais présente lors des faits. C'était le 24 ou le 25 octobre vers 18 heures. Je travaille dans le même couloir que Mme B.. J'ai entendu des cris, des insultes, Mme H. qui disait "salope, pute...". Je ne les ai plus revues. J'ai déjà assisté à des faits similaires. Mme H. traite très mal Mme B.. Elle vient la contrôler régulièrement..."*

Que M. T., chargé de mission au Conseil général, écrit : *"J'étais à la photocopieuse quand j'ai entendu des insultes, des cris de "sale arabe" sur un ton agressif. J'ai ensuite compris que Mme B. qui habituellement fait le ménage était en train de se faire crier dessus par une personne qui semblait être son supérieur hiérarchique. Les faits se sont déroulés fin octobre 2004. Par ailleurs, Mme B. s'est régulièrement plainte de la façon dont elle était traitée par son supérieur..."* ;

Que lors de son audition, le 11 avril 2005, ce témoin confirme : *"Dans le couloir, j'ai vu Mme B.. Elle m'a expliqué ce qui lui arrivait... J'ai fait le lien avec des choses qu'elle m'avait dites précédemment. Mon intime conviction est que c'est Mme H. qui a proféré les insultes, ce que j'ai compris ultérieurement"* ;

Que même si ce témoin ne se souvient pas de la date précise des faits, ses déclarations sont circonstanciées et surtout corroborées par d'autres témoignages, comme celui de sa collègue Mme V., qui écrit : *"travaillant au-delà de*

17 heures et mon bureau se trouvant près du local technique et de la montée d'escalier, j'ai entendu Mme H. la traiter en hurlant de "salope, sale arabe, de putain de ta race". J'ai également entendu Mme B. lui demander des produits de nettoyage, mais Mme H. a refusé en lui disant "démerde-toi". J'ai remarqué que Mme B. apportait des produits qu'elle avait achetés pour faire le ménage" ;

Que lors de son audition du 11 avril 2005, elle confirme qu'elle est *"bien témoin audité le 26 octobre. J'ai entendu sale arabe, salope, putain de ta race. J'ai constaté que Mme B. apportait les produits de chez elle et quant elle a remarqué qu'il manquait des produits, elle a répondu "démerde-toi". Je suis bien témoin audité, j'ai reconnu les voix"* ; qu'elle ajoute : *"Pour ce témoignage, M. Ma. (chef d'agence Onet) a essayé de m'influencer en m'appelant à mon domicile. Aucun autre fait similaire ne s'est produit dans mon service"*. *"Les faits du 26 octobre se sont passés après 17 heures"*. Et encore : *"Des documents concernant le service ont été fournis à votre juridiction, je me demande, comment cela est possible"*, faisant allusion aux actes de présence en possession de la société Onet Services, d'où il ressort qu'elle était en RTT ou en congé les 20 et 27 après-midi et le 28 octobre ;

Que s'il est curieux qu'un tel document, émanant du Conseil général, ait pu être divulgué à la société défenderesse, c'est en pure perte que celle-ci le produit aux débats, puisque Mme V. affirme par deux fois que les faits qu'elle décrit ont eu lieu le 26 octobre et que si elle n'était pas sur son lieu de travail les 27 et 28 octobre 2004, elle y était bien les 23 et 26 ;

Qu'il est établi par son témoignage et celui de son collègue, M. T. et d'autres témoignages ci-dessous, que les propos incriminés n'ont pas été proférés à l'encontre de Mme B. seulement les 27 ou 28 octobre, mais à plusieurs reprises entre les 25 et 28 octobre 2004, et même depuis une plus longue période selon plusieurs témoins, mais certainement pas le 20 octobre 2004, comme tentent de le faire accroire Mme H., lors de son audition et un témoin, M. V., qui sont seuls à évoquer cette date pour dire que rien ne s'est passé ce jour-là et pour cause ;

Que s'il en était besoin, une autre fonctionnaire du Conseil général, Mme Pe., atteste de ce qu'elle avait *"remarqué les derniers temps que Mme B. était minés par les tracasseries que lui causait sa chef et que si elle n'a pas été témoin direct de cela... un soir elle l'a trouvée en pleurs suite à des insultes raciales proférées contre elle par cette même personne"* ;

Que Mme K. écrit que le 27 octobre 2004 à 18h30 elle a vu Mme B. allongée sur le sol dans le couloir du quatrième étage de la cité Dode, victime d'un malaise et qu'elle l'a aidée à se relever ; qu'elle confirme ce témoignage le 11 avril 2005, en précisant que Mme H. à l'arrivée de Mme B. a dit : *"Je ne veux pas te voir, je ne veux pas te voir, ça criait ; mais je n'ai pas entendu d'insultes"* ;

Que M. Ab. confirme l'achat de produits de nettoyage de sa poche par Mme B. pour faire son travail et de la récupération de sacs poubelle dans la benne ;

Que l'ensemble de ces témoignages concordants entre eux et également avec le compte rendu que Mme Vi. a fait le 3 novembre 2004 des déclarations de la demanderesse, entendue en présence d'autres salariés, qui ont confirmé les faits dont a été victime Mme B., qui se plaignait de ce que Mme H. ne lui donnait pas de produits depuis trois ans pour faire son travail et qu'elle était obligée d'en acheter, de même qu'elle récupérait des sacs poubelles dans la benne à ordures ; mais que cela n'était cependant rien à côté de ce qu'elle subissait depuis plusieurs mois de la part de cette responsable, qui l'insultait, la traitait de *"sale arabe, salope, putain de ta race, putain de tes morts, conasse, folle"* ; qu'elle n'avait rien dit jusque-là, mais qu'elle n'acceptait plus ; qu'elle était à bout et en pleine dépression ; que la semaine dernière

elle lui avait craché au visage, sans la toucher ; qu'ensuite elle l'a poussée et qu'elle est tombée ;

Que les témoignages versés aux débats par la société Onet et qui émanent de salariés de l'entreprise faisant l'éloge de Mme H., sont dactylographiés et donc sans force probante (V., Munsungayi, Cocotier) ; que les témoins entendus le 11 avril 2005, comme Mmes Go., Ma., N., si elles affirment que Mme H. ne tenait pas de propos racistes, ont déclaré ainsi n'avoir pas été témoins des faits, et même ne pas travailler sur le même site ou dans le même bâtiment que Mme B. ; que ces déclarations et la pétition signée en faveur de ce chef d'équipe, ne suffisent pas à contrecarrer les témoignages circonstanciés et concordants produits par la demanderesse ;

Qu'il est ainsi suffisamment établi que Mme B. a bien été victime de faits répétés d'injures à caractère raciste et de harcèlement de la part de sa responsable hiérarchique, au moins entre les 25 et 28 octobre 2004 dans les locaux du Conseil général de l'Isère, qui ont entraîné une dégradation de ses conditions de travail et une altération de sa santé physique et mentale, ainsi qu'il résulte du certificat du docteur Gévelot établi le 4 novembre 2004, qui note que Mme B. a eu un *"malaise sur le moment de l'agression du 28 novembre 2004 avec crise de tétanie et perte de connaissance suite au traumatisme... qu'elle n'a pu retourner sur le lieu de travail depuis quatre jours du fait de sa souffrance morale et d'un état d'angoisse post-traumatique dont l'évolution est incertaine"* ;

Attendu qu'il appartenait à l'employeur de prendre toutes dispositions pour faire cesser en temps utile le comportement discriminatoire et raciste d'une des chefs d'équipe à l'égard d'une autre salariée que ce comportement qui a porté atteinte à la dignité et à la santé de la victime, justifie la condamnation de la société Onet Services à verser à Mme B. la somme de 3 000 € en réparation de son préjudice ;

Sur la recevabilité à agir de l'UD-CGT :

Attendu qu'en vertu de l'article L. 411-11 du Code du travail, les syndicats professionnels *"peuvent devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent"* ;

Attendu qu'en l'espèce, le syndicat CGT, très présent dans les entreprises de nettoyage, qui comprennent un grand nombre de salariés d'origine étrangère, est fondé à intervenir à l'instance pour dénoncer des conditions de travail

attentatoires à la dignité des personnes, dans l'intérêt collectif des salariés de cette profession ;

Que l'UD-CGT Isère est dès lors recevable à solliciter une indemnisation, qui sera justement fixée à la somme de 300 € ;

Sur les mesures accessoires :

Attendu que la nature du litige justifie qu'il soit fait droit à la demande de publication du jugement, en ce qui concerne les motifs et la dispositif, dans deux journaux d'annonces légales, *"Le Dauphiné Libéré"* et *"Les Affiches de Grenoble"*, aux frais de la société Onet Services ;

Que de même le prononcé de l'exécution provisoire est justifié par la nature de l'affaire ;

Attendu que l'équité commande d'allouer, sur le fondement de l'article 700 du NCPC, les sommes de 500 € à Mme B. ;

Attendu que la société défenderesse supportera les dépens de l'instance ;

PAR CES MOTIFS :

Vu l'article L. 422-1-1 du Code du travail,

Constate que la demande de mutation de Mme H., responsable hiérarchique de Mme B. est devenue sans objet ;

Rejette l'exception d'irrecevabilité soulevée par la SA Onet Services ;

Condamne la SA Onet Services à payer à Mme B. les sommes de :

- 3 000 € à titre de dommages et intérêts pour insultes racistes et harcèlement, outre intérêts au taux légal à compter du présent jugement ;

- 500 €, en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

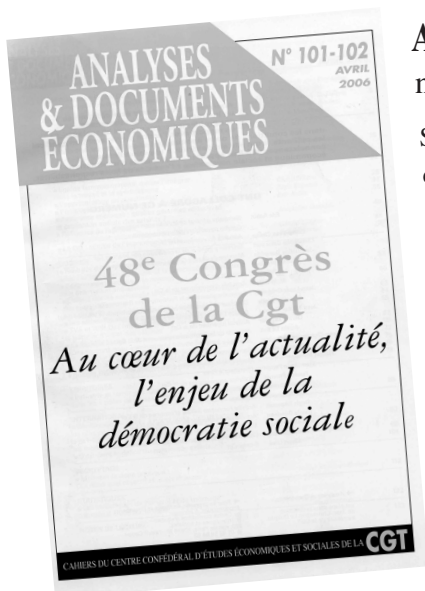
La condamne à payer à l'UD-CGT Isère la somme de 300 € à titre de dommages et intérêts ;

Ordonne la publication des motifs et du dispositif du jugement dans *"Le Dauphiné Libéré"* et *"Les Affiches de Grenoble"*, aux frais de la SA Onet Services ;

Condamne la SA Onet Services à payer, en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, la somme de 500 € à Mme B. ;

Ordonne l'exécution provisoire de la présente décision.

(Mme Cot, prés. - M. Jacquemet, mand. synd. - M^e Bousquet, av.)



ANALYSES & DOCUMENTS ECONOMIQUES n° 101-102

Signalons la parution du dernier numéro des cahiers du centre confédéral d'études économiques et sociales de la CGT. Les lecteurs du Droit Ouvrier trouveront, outre un dossier très approfondi en matière de fiscalité et un article sur l'intervention syndicale dans les pôles de compétitivité, de nombreuses interventions sur l'égalité homme/femme, l'apprentissage, la pénibilité et le départ en retraite anticipé...

CCEES 263 rue de Paris 93516 Montreuil.

Document disponible sur www.cgt.fr

(pages "publications économiques" de la rubrique kiosque)