

HARCELEMENT MORAL – Hostilité de collègues à l'égard d'un salarié homosexuel – Licenciement disciplinaire du salarié – Discrimination (L. 122-45) (non) – Manquement de l'employeur à son obligation de santé-sécurité (L. 320-2) (oui).

CONSEIL DE PRUD'HOMMES D'ELBEUF (Industrie - Départage) 22 septembre 2006

P. contre Ermes Automation

FAITS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

M. P... a été recruté par la société Ermes Automation par contrat à durée indéterminée du 8 octobre 2001, en qualité de technicien automatisme niveau IV premier échelon coefficient 255.

Le 25 février 2005, le salarié a été convoqué à un entretien préalable à son licenciement.

Par lettre du 9 mai 2005, M. P... a été informé de son licenciement pour les motifs suivants :

"Sur la forme : attitude agressive et insultante suite à une remarque de votre supérieur hiérarchique ayant entraîné votre abandon de poste sans explications.

Sur le fond : inaptitude à effectuer totalement votre travail en termes de résultats et de délai, ceci malgré nos multiples remarques depuis votre embauche. Nombreuses erreurs de jugement indignes d'un technicien ayant désormais votre expérience".

M. P... a saisi le Conseil de prud'hommes d'Elbeuf d'une contestation à l'encontre de cette procédure le 28 avril 2005.

Il fait valoir qu'en novembre 2003, il s'est plaint auprès de son employeur de faits de harcèlement avec violences physiques, injures, propos déplacés sur son orientation sexuelle, dont il faisait l'objet de la part de deux de ses collègues ; Que celui-ci n'a pas pris les choses au sérieux et l'a invité à régler lui-même ses problèmes ; Qu'à partir de cette date le comportement de son employeur à son égard a changé ; Qu'il a commencé à lui faire des reproches permanents sur son travail alors qu'auparavant jamais rien ne lui avait été reproché ; Qu'il a été le seul à être privé en 2004 de la prime exceptionnelle annuelle ; Qu'en février 2005 il lui a été arbitrairement retiré un projet ; Que la lettre de licenciement est insuffisamment précise pour fonder un licenciement pour motif réel et sérieux, une imprécision de motif équivalent de jurisprudence constante en une absence de motif ; Qu'il ne lui a jamais été adressé le moindre avertissement.

Que son attitude du 23 février 2005 est justifiée par la décision de son supérieur hiérarchique de le décharger d'un projet qui devait lui être confié, ceci alors qu'il continuait à subir un harcèlement quotidien ; Qu'il conteste avoir insulté son employeur ; Qu'il peut être considéré comme ayant exercé un droit de retrait en quittant son poste ce jour-là, se pensant encourir un danger grave et imminent

pour sa santé ; Qu'il s'est rendu chez son médecin car il était en train "de craquer et au bord des larmes" ; Qu'il était dépressif.

Il ajoute que loin de faire cesser le comportement discriminatoire de ses subordonnés l'employeur s'est rendu complice du comportement homophobe de ses collègues de travail et a envenimé la situation en le discriminant sans cesse ; Que travailler dans un climat hostile aggravait sensiblement son état de santé ; Qu'il n'est pas parvenu à retrouver un emploi malgré ses nombreuses recherches ; Que son employeur a préféré régler le problème en le licenciant plutôt qu'en sanctionnant les auteurs des vexations, injures et brimades ; (...)

La société Ermes Automation sollicite, en réplique, le débouté de M. P... et sa condamnation au paiement de 1 000 € sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Elle déclare que la lettre de licenciement est suffisamment motivée au regard des exigences textuelles et jurisprudentielles ; Qu'elle a tout mis en oeuvre pour que M. P... puisse accomplir ses missions le plus efficacement possible lui confiant en début de contrat des tâches techniques inférieures à sa qualification afin de le familiariser aux méthodes de l'entreprise ; Que lorsqu'elle lui a confié des tâches adéquates à sa qualification, à sa formation et à sa rémunération, il est apparu qu'il ne possédait pas les aptitudes nécessaires pour mener à bien ses missions, ce qui a entraîné des surcoûts pour son employeur ; Qu'il n'est pas nécessaire que l'inadaptation à l'emploi et l'incompétence se soient traduites par une faute caractérisée ; Qu'il n'est dès lors pas anormal qu'aucun avertissement ne lui ait été adressé avant son licenciement ; Que son inaptitude est démontrée à partir d'éléments objectifs matériellement vérifiables dénués de toute discrimination ; Que la convention collective de la métallurgie prévoit que *"les techniciens niveau IV doivent exercer leurs fonctions en appliquant des techniques connues"* ; Que le salarié a développé une agressivité proportionnelle aux difficultés rencontrées et n'est pas parvenu à travailler en accord avec ses autres collègues ; Que le 23 février 2005, il a insulté son supérieur hiérarchique et a quitté son poste sans juste motif ; Qu'il ne peut invoquer la législation sur le droit de retrait dès lors qu'il ne s'est pas trouvé dans une situation de danger grave et imminent compromettant sa santé et sa vie ; Que les injures grossières proférées par un salarié en réponse à des remontrances justifiées au sujet du travail relèvent de l'insubordination

et caractérisent la faute grave ; Qu'il en va de même de l'abandon de poste ; Qu'en l'espèce, M. P... a traité son supérieur M. S. de "connard" avant de partir ; Que quatre jours après avoir reçu la plainte de M. P... sur le comportement de ses collègues, l'employeur a sanctionné les coupables par un avertissement ; Que toutefois ils se fréquentaient en dehors du travail et échangeaient des email ce qui laissait à penser que le conflit était externe à la société ; Que l'avertissement a stoppé leurs agissements.

Qu'aucune discrimination ne peut lui être reprochée dès lors que le projet n'a pas été retiré à M. P... pour être attribué à un autre salarié mais pour être sous-traité par une entreprise extérieure ; Que la prime de fin d'année lui a été supprimée en raison de son manque de rentabilité et de productivité ; Que si elle avait eu une quelconque réticence à l'égard des homosexuels elle n'aurait pas recruté M. P... qui ne dissimulait pas son orientation sexuelle.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Sur la nullité du licenciement en application de l'article L 122-45 du Code du travail :

Il ne peut être fait application de l'article L 122-45 du Code du travail que s'il est démontré de manière certaine que le salarié qui s'en prévaut a été sanctionné, licencié ou a fait l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte en raison notamment de son orientation sexuelle.

En l'espèce, l'attestation de M. M. ainsi que le dossier médical du salarié remis en copie par le médecin du travail rapportent la preuve que M. P... a bien fait l'objet d'insultes, de menaces et d'agressions physiques répétées à caractère homophobe de la part de deux de ses collègues (M. Se. et M. R.), au cours de la période immédiatement antérieure au 24 novembre 2003, date à laquelle M. P... a sollicité l'intervention de son employeur pour faire cesser ce harcèlement.

Il n'est cependant prouvé aucun lien direct entre ces faits graves et la non attribution de la prime annuelle 2004 d'une part, et l'engagement de la procédure de licenciement d'autre part. Plus d'une année sépare en effet ces événements, laps de temps au cours duquel aucun renouvellement du harcèlement moral subi en novembre 2003 n'a été dénoncé et encore moins démontré.

En novembre 2003, le médecin du travail indique dans le dossier médical du salarié qu'après une mise au point avec les collègues de M. P... les choses s'étaient nettement améliorées et que seule subsistait une ambiance de travail froide. M. P... lui-même relate dans son journal intime un épisode au cours duquel M. R. lui indique que dans la mesure où il continuait à "payer" les événements de 2003, il voulait que chacun reste en paix dans son coin, preuve supplémentaire de la cessation des faits de harcèlement. Par ailleurs les motifs du licenciement indiqués dans la lettre du 9 mai 2005, qui seront discutés plus avant dans la présente décision afin de déterminer s'ils constituent un motif sérieux de licenciement, n'apparaissent nullement fantaisistes et dénués de toute réalité dès lors qu'il est constant que M. P... a bien abandonné son poste le 23 février 2005 et qu'il confirme à l'audience l'existence de dysfonctionnements ou de défauts de conception de certaines commandes sur lesquelles il est intervenu, bien qu'il exclut sa responsabilité.

Dans ces conditions, il ne peut être soutenu que la procédure de licenciement a été engagée en raison des orientations sexuelles du salarié.

Aussi, M. P... s'avérant défaillant dans la charge de la preuve lui incombant, il sera débouté de son premier chef de demande, fondé sur l'article L 122-45 du Code du travail.

Sur le non-respect par l'employeur de son obligation de prévention des risques :

Après avoir défini précisément le harcèlement moral en son article L. 122-49 le Code du travail met à la charge de l'employeur l'obligation de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir et de sanctionner disciplinairement de tels agissements (art. L. 122-50 et L. 122-51 du Code du travail).

En l'espèce, les faits dénoncés par le salarié dans un courrier recommandé du 24 novembre 2003, adressé à ses supérieurs hiérarchiques, et dont la réalité a été confirmée par un stagiaire, répondent bien à la définition légale du harcèlement moral commis à l'horizontal. Il s'agit, en effet, d'agissements répétés mis en œuvre pendant plusieurs mois par des personnes ne disposant pas de pouvoir hiérarchique sur le salarié victime, et ayant eu pour effet de dégrader ses conditions de travail, de porter atteinte à sa dignité et d'altérer sa santé mentale, puisque M. P... a été placé en arrêt maladie consécutivement aux derniers événements dénoncés.

La société Ermes Automation rapporte la preuve qu'elle a notifié un avertissement aux deux salariés à l'origine du harcèlement moral dans les quatre jours qui ont suivi la lettre de M. P... sus-évoquée. Elle s'avère ainsi avoir utilisé son pouvoir disciplinaire comme l'article L. 122-50 du Code du travail l'invite à le faire afin de sanctionner les auteurs du harcèlement et faire cesser celui-ci. La réponse apportée avec diligence a permis de mettre un coup d'arrêt aux agissements des auteurs du harcèlement.

Il ne peut être reproché aux dirigeants de la société Ermes Automation de s'être personnellement rendus complices d'actes à caractère homophobe dès lors qu'ils ont recruté M. P... en parfaite connaissance de ses orientations sexuelles, et qu'il n'est pas démontré que le choix de vie du salarié a été pris en compte dans les décisions qui ont été prises à son égard.

Cependant, le législateur fait obligation à l'employeur d'identifier les risques d'agressions verbales ou physiques pouvant être commis au sein de son entreprise, en raison notamment de l'origine, du sexe, des moeurs, de l'orientation sexuelle, des convictions religieuses, de l'handicap de ses salariés, comportements mis en exergue par les lois du 16 novembre 2001 sur la discrimination et du 17 janvier 2002 sur le harcèlement moral. Or, alors qu'elle avait été informée par M. P... de son choix de vie, par ailleurs clairement assumé et affiché, la société Ermes Automation ne démontre pas avoir mis en oeuvre, comme l'article L 122-51 du Code du travail le lui impose, des plans de prévention ou autres actions visant à prévenir la réalisation d'un harcèlement moral sur la personne de M. P....

Au surplus, il apparaît qu'une fois informé de la situation et après avoir notifié les avertissements dans des termes au demeurant pouvant donner à penser au salarié qu'aux yeux de son employeur le harcèlement dont il faisait l'objet ne présentait pas de réelle gravité puisqu'il y est maladroitement évoqué des enfantillages, ce dernier n'a rien mis en œuvre pour s'assurer de la régularisation du comportement de chacun alors même qu'il apparaît que l'ambiance de travail a persisté à se trouver détériorée après le 27 novembre 2003 en raison de l'installation d'un climat hostile.

La lettre adressée à M. P... le 27 novembre 2003, par laquelle la société Ermes Automation lui reconnaissait la qualité de victime d'actes inadmissibles, mais qui l'invitait à trouver lui-même une solution en ces termes : "*il serait souhaitable que vous régliez, aussi par vous-mêmes, vos contentieux avec les intéressés, la direction ne pouvant et n'ayant pas mission de régler vos problèmes personnels*", démontre une méconnaissance, sans doute en toute bonne

foi de la part de ses dirigeants, de l'obligation générale de sécurité à la charge de tout employeur le contraignant à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale des travailleurs, ainsi que leur moralité et leur dignité (article L. 230-2 du Code du travail).

La société Ermes Automation ayant manqué à l'obligation de moyen qui était la sienne, M. P... est bien fondé sur le principe à demander réparation du préjudice que lui a occasionné l'inertie de son employeur.

Il résulte des nombreux arrêts de travail intervenus entre le 27 novembre 2003 et le 23 février 2005 pour dépression ainsi que du témoignage de M. E. que M. P... a été fortement marqué psychologiquement par les agressions verbales et physiques dont il a fait l'objet, au point d'avoir été amené à se faire suivre par un psychiatre. Néanmoins, il ne peut être méconnu dans les opérations de fixation de l'indemnité à allouer au salarié le fait que M. G. n'est pas resté totalement inactif et a fait usage de son pouvoir disciplinaire, évitant ainsi que le harcèlement moral ne se poursuive.

Eu égard à la nature des faits dénoncés, au préjudice occasionné au salarié, et aux démarches réalisées par l'employeur, la société Ermes Automation sera, par conséquent, condamnée à régler à M. P... la somme de 7 300 €, outre intérêts au taux légal à compter du prononcé de la présente décision, en application de l'article 1153-1 du Code civil.

Sur le licenciement :

La lettre de licenciement qui fixe les limites du litige fait état de deux motifs de licenciement :

- attitude agressive et insultante suite à une remarque du supérieur hiérarchique ayant entraîné un abandon de poste sans explication,

- insuffisance professionnelle,

Si l'on peut regretter que l'employeur n'ait pas daté les faits reprochés, les motifs invoqués apparaissent suffisamment précis pour donner lieu à une vérification par le Conseil de prud'hommes. En effet, la lettre de licenciement visant une insuffisance professionnelle ne doit pas nécessairement reprendre une à une les occasions au cours desquelles le salarié ne s'est pas montré opérationnel. Par ailleurs, les parties au procès s'accordent pour affirmer que le premier grief vise la journée du 23 février 2005.

S'agissant du premier motif de licenciement, il est reproché à M. P... d'avoir insulté son supérieur hiérarchique, M. S., à l'annonce de l'affectation à une société sous-traitante d'un projet qu'il devait réaliser, puis d'avoir quitté son poste.

Au soutien de sa lettre de congé, la société Ermes Automation verse aux débats trois attestations, deux dactylographiées qui auraient été établies par M. S. et M. Se., et une troisième manuscrite émanant de M. R.. Or, d'une part, aucune de ces attestations ne respectent les formes imposées par l'article 202 du nouveau Code de procédure civile, en sorte que le Conseil n'est pas en mesure de vérifier leur authenticité ainsi que la connaissance qu'avaient les auteurs de leur production en justice. D'autre part, elles n'établissent nullement le comportement injurieux du salarié à l'égard de M. S., ce dernier n'indiquant pas avoir été insulté par M. P... Quant aux témoignages de M. R. et de M. Se., ils ne peuvent que très difficilement être retenus comme probants dans la mesure où en leur qualité d'auteurs du harcèlement moral exercé sur le salarié, ils ont conservé une certaine animosité à l'encontre de ce dernier qui ne leur permet pas de témoigner objectivement des faits.

Demeure la question de l'abandon de poste. Assurément, celui-ci s'apparente en un coup de tête commis par un salarié nerveusement à bout, comme en atteste les arrêts de travail répétitifs pour dépression versés aux débats, suite au harcèlement moral dont il a fait l'objet pendant plusieurs mois et fragilisé par un climat social détérioré. Dans de telles conditions, le mouvement d'humeur de M. P... ne saurait constituer une cause sérieuse de licenciement, ce d'autant que le salarié a été une nouvelle fois placé le soir même des faits en arrêt maladie pour dépression par son médecin traitant.

De la même manière le grief tenant à l'insuffisance professionnelle de M. P... ne peut justifier la procédure de licenciement engagée à l'encontre de ce dernier, faute de preuve suffisante de l'absence de performance du salarié.

En effet, l'attestation attribuée à M. S. dans laquelle ce dernier liste un certain nombre de commandes préparées par le demandeur à l'action, mais dont le travail n'aurait pas été satisfaisant, est contestée par M. P... qui affirme ne pas être responsable des dysfonctionnements relevés. En l'absence de pièces corroborant les déclarations de M. S., le Conseil n'est pas en mesure de donner foi à la parole du témoin plutôt qu'à celle du salarié et ainsi de se déterminer sur les insuffisances professionnelles du salarié.

Les témoignages de salariés de sociétés clientes de la société Ermes Automation, dont aucune n'est conforme aux prescriptions formelles de l'article 202 du nouveau Code de procédure civile, ne permettent pas plus d'emporter la conviction du Conseil dès lors qu'elles ne font pas état de faits précis identifiables, donc vérifiables, et exposent uniquement une opinion subjective sur les qualités professionnelles du salarié avec lequel les témoins n'ont pas été amenés à travailler régulièrement.

Enfin, il n'est produit aucune lettre de rappel à l'ordre du salarié sur ses qualités professionnelles ou ses prestations ni encore aucune correspondance de clients mécontents du travail du salarié attestant d'une insuffisance professionnelle répétée et grave.

La procédure de licenciement engagée doit, dans ces conditions, être déclarée dépourvue de cause sérieuse, ce qui ouvre droit au profit du salarié au paiement d'une indemnité sur le fondement de l'article L 122-14-4 du Code du travail.

Eu égard à l'ancienneté du salarié, et des conditions dans lesquelles la rupture est intervenue, la société Ermes Automation sera ainsi condamnée à lui régler la somme de 10 300 € à titre de dommages et intérêts, outre intérêts au taux légal à compter du prononcé de la présente décision.

Le Tribunal doit en outre, en application du texte suscit, ordonner le remboursement par l'employeur fautif aux organismes concernés de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié licencié dans la limite de six mois d'indemnité de chômage.

Sur les demandes accessoires : (...)

PAR CES MOTIFS :

Déboute M. P... de sa demande fondée sur l'article L. 122-45 du Code du travail ;

Condamne la société Ermes Automation à régler à M. P... la somme de 7 300 € à titre de dommages et intérêts sur le fondement des dispositions des articles L. 122-49 et suivants du Code du travail ;

Condamne la société Ermes Automation à régler à M. P... la somme de 10 300 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

(M. Guivier, prés. - M^{es} Baudeau, Mompas, av.)

Note.

Ce jugement statue sur une demande de nullité de licenciement en application des dispositions de l'article L. 122-45 du Code du travail ; le salarié soutenait avoir été discriminé sur son orientation sexuelle. Homosexuel, il avait fait l'objet de graves sévices et persécutions de la part de certains de ses collègues qui n'ont pas été véritablement sanctionnés, mais seulement mis en garde par l'employeur une seule fois, l'employeur se permettant, par ailleurs, de dire au salarié qu'il lui appartenait de régler directement ses problèmes personnels.

Le Conseil de prud'hommes n'a pas retenu la discrimination proprement dite, faute, estime-t-il, de moyens de preuves suffisamment démonstratifs.

En revanche, et dans le droit fil de l'arrêt du 21 juin 2006 sur l'obligation de résultat en matière de harcèlement moral (Dr. Ouv. 2006 p. 535 n. F.Saramito), le Conseil retient le non-respect, par l'employeur, de son obligation de sécurité de résultat et de prévention des risques en la matière, octroyant une indemnité spécifique de 7 300 €, outre les intérêts au taux légal sur le fondement de l'article 1153-1 du Code civil à compter du prononcé de la décision.

Sur le licenciement, la solution apparaît plus classique. Le Conseil de prud'hommes condamne la société à 10 300 € titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse, somme qui vient s'ajouter au préjudice spécifique : non-respect par l'employeur de son obligation de prévention des risques.

Même si le Conseil de prud'hommes aurait dû avoir "le courage" d'aller jusqu'au bout et d'annuler le licenciement pour discrimination quant à l'orientation sexuelle de l'intéressé, cette décision est intéressante sur l'absence de respect de l'obligation de prévention par l'employeur dans le cas d'une situation discriminatoire et de harcèlement moral "horizontal".

Eric Baudeau, *Avocat au Barreau de Rouen*