

## **Exemple pratique – Harcèlement au travail**

### **Présentation des faits**

Monsieur Slovo (nom fictif), originaire du Kosovo, travaille pour une entreprise de sécurité. Des mois durant, il est victime de harcèlement – sous des formes plus ou moins subtiles – de la part de deux collègues et de son supérieur. Ceux-ci l'ignorent systématiquement ou l'attaquent verbalement en faisant des remarques délibérées sur « ces Yougos, qui sont tous des criminels en fin de compte ». Son supérieur lui reproche régulièrement sa tenue négligée, alors que Monsieur Slovo revêt son uniforme de travail de manière correcte. Monsieur Slovo tente à plusieurs reprises d'aborder le problème, mais il est rabroué tant par son supérieur que par ses deux collègues, qui refusent de lui parler. Comme la situation ne s'améliore pas, il s'adresse à la responsable du service du personnel et lui demande de l'aide. Mais celle-ci, sans pour autant en indiquer la raison, n'est pas disposée à en parler avec les deux collègues et le chef de Monsieur Slovo.

### **Evaluation juridique**

#### a) Atteinte à la personnalité

Le harcèlement moral, de même que les propos xénophobes et racistes, constituent une atteinte à la personnalité protégée par le droit civil (art. 28 du Code civil). Monsieur Slovo est atteint dans sa personnalité par les attaques et brimades systématiques. Il a droit à ce que ses collègues de travail cessent leurs attaques. Il a également droit à une réparation pécuniaire ou, éventuellement, d'un autre ordre.

#### b) Discrimination raciale

L'article 261<sup>bis</sup> du Code pénal sanctionne les propos racistes lorsqu'ils rabaissent une personne d'une façon qui porte atteinte à la dignité humaine. Dans le cas de Monsieur Slovo, il faut tout d'abord voir si les remarques de ses collègues atteignent le seuil relativement élevé exigé pour que des propos racistes soient condamnables. A titre d'exemple, des tribunaux pénaux ont considéré que des expressions telles que « nègre de merde » tombent sous le coup du Code pénal.

Pour être condamnables, les propos doivent en outre être tenus dans un lieu public. Des propos sont publics lorsqu'il n'existe aucune relation personnelle ni aucun lien de confiance particulier entre les personnes présentes. Il n'est pas clairement établi si, dans le cas de Monsieur Slovo, d'autres personnes que ses collègues étaient présentes lorsque les remarques ont été faites, personnes avec lesquelles les employés de l'entreprise n'auraient ni lien personnel ni relations de confiance professionnelles.

c) Obligations de l'employeur en matière de protection de la personnalité

L'employeur est tenu de protéger la personnalité du travailleur (art. 328, al. 1, du Code des obligations). Pour protéger l'intégrité personnelle du travailleur, il doit prendre toutes les mesures nécessaires, adaptées et raisonnablement exigibles. La responsable du service du personnel et la direction de l'entreprise de sécurité sont par conséquent tenues de faire en sorte que Monsieur Slovo ne soit pas exposé à des propos pernicioeux et discriminatoires, et d'entreprendre des démarches à l'encontre de ses collègues et de son supérieur. Ils peuvent par exemple, lors d'entretiens avec les personnes concernées, leur faire savoir qu'elles doivent cesser de tenir des propos racistes et exiger d'elles qu'elles présentent leurs excuses à Monsieur Slovo. La direction de l'entreprise peut se réserver le droit, si les employés n'obtempèrent pas, de les muter ou de les licencier. Une autre mesure peut aussi être envisagée : placer Monsieur Slovo dans une autre équipe, où il puisse se sentir plus en sécurité, jusqu'à ce que la situation ait été tirée au clair.

En l'occurrence, la responsable du service du personnel a contrevenu à ses obligations en matière de protection de la personnalité telle que la garantit le droit du travail. Monsieur Slovo a droit, de la part de son employeur, à des dommages-intérêts et à la réparation du tort moral subi. Il a en outre le droit d'être protégé de manière efficace par son employeur.

## **Voie judiciaire**

a) Plainte pénale pour discrimination raciale

Monsieur Slovo peut déposer plainte auprès de l'autorité d'instruction pénale pour violation de l'interdiction de discrimination raciale inscrite dans le droit pénal. Cette démarche faite, les autorités ont l'obligation d'ouvrir une instruction préparatoire.

b) Action civile pour atteinte à la personnalité

Monsieur Slovo peut aussi recourir au tribunal compétent pour atteinte à la personnalité, et demander une réparation d'ordre pécuniaire ou autre.

Monsieur Slovo peut également exercer ses prétentions civiles dans le cadre d'une éventuelle procédure pénale.

c) Action pour infraction à l'obligation de protéger inscrite dans le droit du travail

En déposant plainte contre son employeur, Monsieur Slovo peut demander réparation et exiger d'être à l'avenir protégé de propos portant atteinte à la personnalité.

### **Chances de succès et risques**

Il n'est pas possible de savoir avec certitude si Monsieur Slovo parviendra à prouver que ses collègues et son employeur ont porté atteinte à sa personnalité. Le problème est en particulier que Monsieur Slovo ne pourra peut-être pas produire de témoins. Même des collègues bien disposés à son égard se montreront prudents et hésiteront à témoigner par crainte de s'attirer l'inimitié des accusés, voire par peur de perdre leur emploi.

S'il dépose plainte, Monsieur Slovo ne risque pas seulement de voir sa situation empirer, mais aussi de subir des tracasseries encore plus subtiles et plus difficiles à prouver, ou même d'être licencié. D'un autre côté, une procédure juridique peut mener l'entreprise à prendre au sérieux son devoir de protection. Par ailleurs, Monsieur Slovo a en tout temps la possibilité de retirer sa plainte pénale et ses actions civiles.

### **Démarches conseillées**

Dans le cas présent, il est conseillé de s'adresser sans attendre à un service de consultation spécialisé dans les questions de racisme ou de harcèlement et de voir ensemble comment désamorcer le conflit. Un spécialiste de ce service peut par exemple prendre contact avec le service du personnel de l'entreprise, pour demander à ce que Monsieur Slovo soit transféré dans une autre équipe afin de le protéger de ses collègues. Pour déposer une plainte pénale ou introduire des actions civiles, il est recommandé de recourir aux services d'un avocat.