

## Délibération n°2007-111 du 23 avril 2007

### ***Emploi privé /déroulement de carrière discriminatoire /harcèlement moral /mandat syndical/âge***

*Le réclamant se plaint de faits de harcèlement moral et de difficultés dans le déroulement de sa carrière à raison de son mandat syndical et de son âge (56 ans). Il résulte des éléments recueillis au cours de l'enquête que le réclamant a fait l'objet de mesures d'isolement et de dénigrement qui ont eu pour effet de dégrader ses conditions de travail. L'absence de mesures appropriées de la part de l'employeur pour adapter le poste du travail du réclamant à son âge et à sa qualification, de même que le refus de reclassement du salarié dans un poste correspondant à ses capacités conduisent le Collège de la haute autorité à qualifier l'ensemble des agissements de l'employeur de harcèlement moral à caractère discriminatoire. Partant, le Collège invite le Président à produire des observations devant la juridiction prud'homale.*

Le Collège :

Vu le Code du travail, notamment les articles L.122-45, L.122-49, L.432-1-1, L.930-1,

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 16 juin 2005 par Monsieur X, d'une réclamation relative à des faits de harcèlement moral et à des entraves dans le déroulement de sa carrière depuis plusieurs années, en raison de son mandat de représentant syndical (CFE/CGC) et de son âge (56 ans).

Monsieur X a été embauché par la société Y en 1974 en qualité de dépanneur électricien et a été régulièrement promu –en 1979 en tant qu'inspecteur des services après vente, en 1981 en tant que conseiller technico-commercial. Puis de nouveau en 1996, en qualité de chargé d'affaires (statut cadre). Depuis 2002, un avenant à son contrat de travail le qualifie de chargé d'affaires « junior ».

Monsieur X précise que les difficultés avec son employeur ont surgi à la suite du rachat de la société Y par Z en 1998, et qu'elles se sont très nettement aggravées depuis sa désignation en qualité de représentant syndical au comité d'entreprise en septembre 2001.

Le réclamant a interpellé à plusieurs reprises, depuis 1999, son employeur pour se plaindre de la différence de traitement dont il fait l'objet au sein du service commercial et

évoquer l'absence de moyens mis à sa disposition pour accomplir de manière satisfaisante ses fonctions.

Le réclamant indique que son employeur a sollicité, le 4 janvier 2005, auprès de l'inspection du travail, l'autorisation de procéder à son licenciement pour des motifs tenant à l'insuffisance de résultats et au détournement d'utilisation du véhicule de service à des fins personnelles. Par décision en date du 22 février 2005, l'inspection du travail a refusé d'accorder l'autorisation de licenciement. Cette décision a été confirmée par le ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement le 29 août 2005 et l'employeur a saisi le tribunal administratif de Paris, la procédure est en cours.

Monsieur X a saisi le Conseil de prud'hommes de Paris, le 1er février 2006, pour discrimination syndicale et harcèlement moral. L'audience devant le bureau de jugement doit se tenir le 10 mai 2007.

Il ressort des pièces du dossier et notamment du courrier de l'inspectrice du travail en date du 16 février 2007 « *qu'aucun élément ne permet d'établir un lien entre la procédure de licenciement engagée à l'encontre de Monsieur X et son mandat de représentant syndical* ». Ainsi, le caractère discriminatoire du projet de licenciement à l'encontre du réclamant à raison de son engagement syndical n'apparaît pas suffisamment établi.

Toutefois, la haute autorité observe que le non respect de l'obligation d'adaptation et de formation par l'employeur a conduit l'inspection du travail, en dépit du constat sur l'insuffisance des résultats de Monsieur X, à s'opposer à son licenciement. L'inspection du travail relève que la société Z n'a pas « *envisagé toutes les possibilités d'adaptation à l'évolution de son emploi de commercial pour atteindre les objectifs fixés et a notamment écarté toute mesure permettant de le reclasser dans l'entreprise sur un poste correspondant à ses capacités compte tenu de son âge et de sa formation initiale* ».

A cet égard, Monsieur X se plaint de faire l'objet depuis 1999 d'un traitement différent par rapport à ses collègues de travail qui occupent les mêmes fonctions, en matière de formation, de qualification ainsi que de faits de harcèlement moral qui se traduisent notamment par des mesures de mise à l'écart de l'équipe commerciale, d'humiliation et de dénigrement.

La question de la formation de Monsieur X et de son adaptation à son poste de travail apparaît en l'espèce comme une question centrale dans l'examen de la réclamation.

En effet, le réclamant qui est aujourd'hui âgé de 56 ans, a été embauché en tant que technicien réparateur avec une formation d'électricien. Dans son rapport, l'inspectrice du travail insiste sur le fait que ses collègues commerciaux, plus jeunes, ont une formation commerciale qui ne peut être comparée à celle acquise sur le terrain par Monsieur X. Elle constate également que l'intéressé n'a pas le même niveau de connaissance et d'usage de l'outil informatique que ses collègues.

L'article L.930-1 du Code du travail prescrit à l'employeur des obligations spécifiques dans le domaine de la formation de ses salariés puisque « *l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations* ».

Pour justifier les refus de formation, l'employeur précise que les choix de formation sont opérés en fonction des besoins réels et nécessaires à l'exercice des fonctions.

Pourtant, la haute autorité relève que certaines des formations réclamées par le réclamant sont également identifiées par ses responsables comme nécessaires. Il en est ainsi de la formation commerciale « Gagnant-gagnant » requise par son responsable lors de l'entretien d'évaluation au titre de l'année 2000 et qui n'a toutefois jamais été dispensée au réclamant.

La haute autorité rappelle que vieillissement des salariés, corrélé à l'avènement et à la diffusion très rapide de nouvelles technologies a conduit le législateur à renforcer le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie et à insister plus spécialement sur les actions de prévention et de formation destinées aux salariés âgés. Ainsi, l'employeur est notamment tenu d'informer le comité d'entreprise sur « *les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en œuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés (...)* » (Article L432-1-1 du Code du travail).

Le point 8 du préambule de la Directive communautaire n°2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail dispose que « *la nécessité d'accorder une attention particulière à l'aide aux travailleurs âgés pour qu'ils participent davantage à la vie professionnelle* ».

Au regard de ce qui vient d'être rappelé et dans le cadre du respect du principe d'égalité de traitement, la haute autorité estime que le refus de prendre des mesures appropriées pour permettre à un salarié âgé de conserver son emploi, d'y progresser, notamment par le biais d'une formation adaptée peut constituer une discrimination à raison de l'âge, à moins que l'employeur n'apporte la preuve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient disproportionnées.

En l'espèce, la *société Z* n'a pas apporté une telle preuve ni fait la démonstration qu'un reclassement du salarié préconisé par l'inspection du travail était impossible. Dès lors, la haute autorité estime que le non respect de l'obligation d'adaptation et de formation par l'employeur doit s'analyser comme une mesure discriminatoire à raison de l'âge du réclamant.

S'agissant des faits de harcèlement moral, l'article L122-49 du Code du travail dispose « *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* ».

La haute autorité constate que certains des faits relatés par le réclamant sont établis. Ainsi, il n'est pas contesté que :

- le réclamant a occupé à partir de 2003, durant près de deux années, un bureau isolé du reste de l'équipe commerciale : son employeur a simplement indiqué qu'il occupait un grand bureau avec une autre collègue depuis le mois d'octobre 2005, soit postérieurement à la décision de l'inspectrice du travail refusant l'autorisation de licenciement,

- il a fait l'objet de photomontages visant à le discréditer : les auteurs pourtant identifiés n'ont été destinataires d'aucune remarque ou sanction alors que le réclamant dénonçait les railleries constantes de certains de ses collègues et leur impact sur sa personne,
- il a été exclu durant l'année 2005 des réunions de son service : un courriel de sa responsable du 8 avril 2005 indique *« par ailleurs, suite à la visite de l'inspection du travail, nous nous posons la question, conformément à leur indication, de l'efficacité des réunions commerciales avec des personnes plus jeunes que vous »*.

S'agissant de l'absence de moyens nécessaires à l'exécution de ses missions, la haute autorité constate que le réclamant n'a eu de cesse de la dénoncer avec l'appui de son syndicat dans différents courriers, pour la plupart restés sans réponse. Elle relève que le réclamant produit le témoignage de son directeur commercial - en poste du 1<sup>er</sup> décembre 2000 au 11 août 2001 - qui atteste de l'absence de moyens mis à la disposition du réclamant. Enfin, elle rappelle que le constat du défaut de moyens mis à la disposition du réclamant pour accomplir ses missions fait partie des éléments qui ont été pris en considération par l'inspection du travail pour imputer à la société une responsabilité dans l'insuffisance des résultats de Monsieur X.

Il apparaît également que le réclamant ne dispose que d'un véhicule de service, contrairement aux autres chargés d'affaires qui ont obtenu un véhicule de fonction. Or, ses collègues ont une moindre ancienneté dans l'entreprise que le réclamant et n'ont pas eu à prouver, contrairement à ce qui lui est demandé, une performance commerciale. Selon la société Z, l'obtention d'un véhicule de fonction est liée à la qualification de chargé d'affaires « sénior », laquelle reposerait sur un objectif de performance commerciale qui doit être supérieur à 800 keuros, alors que les chargés d'affaires « junior » ont un objectif qui varie de 400 à 900 keuros suivant l'ancienneté et la performance commerciale. Nonobstant ces critères, l'employeur a embauché en 2004 une commerciale en qualité de chargé d'affaires « sénior » alors que son objectif avait été fixé à 400 keuros et que l'objectif atteint n'a été réalisé qu'à hauteur de 420 keuros.

Dès lors, il y a lieu de s'interroger sur les raisons qui ont conduit la Z à qualifier le poste occupé par Monsieur X de chargé d'affaires « junior ». Cette mention est, en effet, apparue pour la première fois dans un avenant en 2002, soit six années après sa promotion en tant que chargé d'affaires. Le contexte conflictuel dans lequel la qualification de ses fonctions lui a été signifiée, ajouté au fait que le réclamant était âgé de 51 ans et disposait d'une ancienneté de 28 années, confèrent à cette mesure un caractère vexatoire et humiliant.

Aussi, la haute autorité constate que l'ensemble des mesures évoquées ont eu pour effet de dégrader très nettement les conditions de travail et la santé du réclamant qui atteste d'un suivi médical, en relation avec le contexte professionnel, depuis le 15 juin 2003. En outre, elle considère que l'absence de mesures appropriées de la part de la société Z pour adapter le poste du travail du réclamant à son âge et à sa qualification, de même que le refus de reclassement constaté par l'inspection du travail et l'absence de toute proposition depuis son enquête conduisent la haute autorité à qualifier l'ensemble des agissements de l'employeur de harcèlement moral à caractère discriminatoire fondé sur l'âge.

A la demande du réclamant, la haute autorité demande à être entendue par le Conseil de Prud'hommes de Paris, cette audition étant de droit selon l'article 13 de la loi portant création de la haute autorité.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER