
Décision du Défenseur des droits n°MLD-2013-119

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à des faits de harcèlement moral en raison des activités syndicales - Observations devant le Conseil de prud'hommes

Domaine(s) de compétence : Lutte contre les discriminations

Thème : Emploi privé - Harcèlement moral discriminatoire

Critère : activité syndicales

Synthèse :

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative à des faits constitutifs de harcèlement moral en lien avec des activités syndicales.

Le réclamant est engagé en qualité d'assistant logistique à compter de 1998. En 2004, il est désigné délégué syndical et représentant syndical au Comité d'Entreprise et au CHSCT.

Quelques mois après le début de ses mandats, le réclamant se voit notifier un avertissement qu'il conteste. Par la suite, la Société engagera trois procédures de licenciement à son encontre, dont aucune n'a abouti. La première a été abandonnée par l'employeur, et les deux autres n'ont pas été autorisées par l'Inspection du travail. Un autre avertissement sera annulé par le Conseil de prud'hommes, à la demande du réclamant.

Outre ces sanctions jugées disproportionnées et liées aux activités syndicales du réclamant par le juge ou l'inspecteur du travail, il apparaît que le réclamant a fait l'objet d'une mise à l'écart et d'une évolution de carrière défavorable.

Interrogée par les services du Défenseur des droits, la Société mise en cause n'a pas apporté la preuve que ses décisions et que le traitement infligé au réclamant sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à ses activités syndicales.

Le Défenseur des droits en conclut que le réclamant est victime de harcèlement moral discriminatoire en raison de ses activités syndicales.

Il décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes saisi.

Paris, 11 juin 2013

Décision du Défenseur des droits n°MLD 2013-119

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n°2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu le code du travail ;

Saisi par Monsieur P d'une réclamation relative à des faits de harcèlement moral qu'il estime discriminatoires en raison de ses activités syndicales,

Décide de présenter les observations suivantes devant le Conseil de prud'hommes.

Le Défenseur des droits

Dominique Baudis

**Observations devant le Conseil de prud'hommes
présentées dans le cadre de l'article 33 de la loi n° 2011-333 du 29 mars 2011**

1. Par courrier en date du 12 juillet 2012, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Monsieur P relative à des faits qu'il estime constitutifs de harcèlement moral en lien avec ses activités syndicales.

FAITS :

2. Monsieur P est engagé en qualité d'assistant logistique par la Société X à compter du 5 octobre 1998.
3. Le 12 mars 2004, il est désigné délégué syndical.
4. Par courrier du 29 avril 2004, il est désigné représentant syndical au Comité d'Entreprise.
5. Le 13 mai 2004, un avertissement lui est notifié « *pour écart de conduite intolérable envers votre supérieur hiérarchique (propos injurieux)* », avertissement qu'il conteste par courrier du 17 mai 2004, reconnaissant avoir eu « *des écarts de langage* » mais niant leur caractère injurieux.
6. Monsieur B, Directeur Général de la Société, confirme sa décision de lui notifier un avertissement.
7. Le 18 juin 2004, Monsieur P adresse deux courriers à son employeur, dans lesquels il relate des événements en date des 16, 17 et 18 juin 2004. Dans le premier courrier, il indique que le 17 juin 2004, « *un de vos cadres nommé J m'a insulté après avoir refusé de me dire bonjour comme d'habitude. La veille, ce même cadre (...) m'a souligné d'un rôle d' « emmerdeur » alors que je lui faisais remarquer, dans le cadre de mes fonctions de délégué syndical qu'il conduisait un tri directionnel sans chaussures de sécurité (...)* ».
8. Dans le second courrier, il reprend des propos que lui aurait adressés Monsieur B lui-même : « *Vous m'accusez d'être à l'origine je cite « du pourrissement » et d'être le direct responsable du mauvais résultat de l'entreprise et que cela finira probablement très mal. Je suis sidéré par vos propos et face à votre dérapage je vous propose de justifier vos commentaires de façon officielle et légitime. Vous ironisez, vous refusez de nouveau, et vous me demandez de me « casser » de la société* ».
9. Monsieur B lui répond, par courrier du 5 juillet 2004, dans lequel il reproche à Monsieur P de ne pas respecter certaines règles de conduite interne, ainsi que d'avoir utilisé un ordinateur de la Société à des fins personnelles.
10. Le 26 juillet 2004, Monsieur P répond sur chacun de ces points. Il précise « *je travaille seul depuis mi-mars (quelques jours seulement après ma désignation de Délégué syndical) dans un bâtiment situé à quelques kilomètres du siège, et je porte de façon journalière le système PTI. Mes deux courriers du 18 juin ont été rédigés par mes soins et à mon domicile. Je confirme mes observations de notre « entretien off » du 18 juin 2004, je n'ai rien « inventé* ».
11. Il ajoute avoir assisté le 2 juillet 2004, dans le cadre de ses fonctions, l'un de ses collègues à un entretien de réintégration et que « *très vite, à l'issue de cet entretien, vous me faites des menaces, vous me dites, je cite, que « j'aurais du vous licencier il y a cinq*

ans, je suis en droit de vous rétrograder avec baisse de salaire, on devrait faire gaffe à nous quant à notre relation avec Monsieur Z [l'Inspecteur du travail] ».

12. Monsieur P considère que « *ces différends évènements et votre attitude à mon rencontre sont révélateurs d'un début de harcèlement moral et d'une entrave certaine à la liberté syndicale* ». Monsieur Z reçoit une copie de ce courrier.
13. Par courrier du 3 septembre 2004, Monsieur P est « *affecté au poste de magasinier cariste en cellule B en horaires d'équipe matins 6h à 14h et après midi 14h à 22h* ».
14. Le 7 septembre, il refuse cette affectation « *considérant cette proposition comme une modification substantielle de mes conditions de travail, notamment sur le point de la qualification et des horaires (...). Par ailleurs compte tenu de vos propos antérieurs me concernant et de vos menaces de me rétrograder avec baisse de salaire, je suis en droit et je m'interroge sur l'authenticité et la crédibilité de votre changement d'affectation* ».
15. Monsieur P saisit alors le Conseil de prud'hommes afin de voir son employeur condamné pour non respect des prescriptions légales en matière d'organisation des congés. Il indique dès lors s'estimer victime de discrimination en raison de ses activités syndicales. Par jugement en date du 11 août 2005, le Conseil de prud'hommes rejette ses demandes.
16. Le 23 septembre 2004, il est désigné représentant syndical au CHSCT.
17. Le 15 octobre 2004, la Société engage une procédure de licenciement à l'encontre de Monsieur P. Il lui est reproché de ne pas obéir aux ordres de sa hiérarchie et de refuser d'effectuer certaines tâches. Après avoir entendu les explications du réclamant, l'employeur décide de ne pas donner suite à cette procédure.
18. Le 5 septembre 2008, le réclamant est mis à pied à titre disciplinaire. Il lui est reproché de ne pas avoir respecté la procédure interne d'étiquetage des palettes.
19. Dans un jugement en date du 9 avril 2009, le Conseil de prud'hommes prononce l'annulation de cette mise à pied disciplinaire, la déclarant « *disproportionnée par rapport au grief invoqué* ».
20. Le 27 mars 2009, la Société X engage une procédure de licenciement avec mise à pied à titre conservatoire, « *à la suite de l'introduction, par Monsieur P, dans le système informatique de l'entreprise, d'une clé USB contenant des logiciels suspects, déclenchant une alerte informatique* ».
21. Par décision du 4 mai 2009, l'Inspecteur du travail refuse d'autoriser le licenciement de Monsieur P, considérant que l'intention de nuire, prêtée au salarié, n'est pas prouvée et que le délai dans la mise en œuvre de la demande de licenciement est trop long.
22. L'Inspecteur ajoute qu'« *en raison de ces intentions [de nuire] prêtées au salarié, et des longs délais dans la mise en œuvre de la demande, il ne peut être écarté l'existence d'un lien entre l'exercice, par Monsieur P, de ses mandats, et la demande d'autorisation de le licencier* ».
23. L'employeur ayant formé un recours contre cette décision, le Ministre du travail a confirmé, le 16 novembre 2009, le refus d'autoriser le licenciement de Monsieur P, au motif que le délai maximal de 10 jours entre la date de notification de la mise à pied conservatoire et la demande d'autorisation du licenciement n'a pas été respectée.

24. Le 27 octobre 2009, un avertissement est notifié au réclamant pour avoir « *proféré des propos insultants et injurieux envers [son] responsable hiérarchique (...) et ce devant plusieurs témoins* ». Cet avertissement n'est pas contesté par le réclamant.
25. Le 15 décembre 2009, à peine un mois après la décision du Ministre du travail, la Société mise en cause engage une nouvelle procédure de licenciement à l'encontre du réclamant, pour « *des propos injurieux tenus à l'encontre de son supérieur hiérarchique* ». Le 30 décembre 2010, le Comité d'entreprise donne son accord.
26. Le 28 janvier 2010, il est décidé que « *les délégués syndicaux ne seront plus invités aux réunions de CHSCT* ». Monsieur P indique qu'il était le seul à y assister.
27. Par décision en date du 22 février 2010, l'Inspecteur du travail refuse l'autorisation de licenciement sollicitée par la Société, considérant que la matérialité du grief reproché au réclamant n'est pas établie, et que la demande d'autorisation de licenciement est liée à ses activités syndicales.
28. Le même jour, la Direction de la société X retire à Monsieur P son autorisation de conduite de chariot automoteur, engin indispensable à ses fonctions, lui reprochant de le conduire dangereusement. Alertée immédiatement, l'Inspection du travail enjoint la société X à lever immédiatement cette interdiction.
29. Le 27 mai 2011, le Docteur G, expert près la Cour d'Appel de Rouen atteste que, suite aux pressions subies par son employeur, Monsieur P souffre d'un syndrome dépressif chronique.
30. Le réclamant a saisi le Conseil de prud'hommes afin de voir reconnaître le harcèlement moral discriminatoire dont il estime être victime. L'audience du bureau de jugement est fixée au 18 juin 2013.

CADRE JURIDIQUE :

31. Selon le principe général de non discrimination prévu par l'article L.1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de ses activités syndicales. L'article L.1132-4 du même code précise que les actes pris en méconnaissance du principe de non discrimination sont nuls.
32. L'article L.2141-5 du code du travail, visant la discrimination syndicale, prévoit qu'il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière, notamment, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.
33. En vertu de l'article L.1152-1 du code du travail « *aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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.* »
34. Selon les directives communautaires 2000/43/CE du 29 juin 2000 et 2000/78/CE du 27 novembre 2000, le harcèlement moral peut constituer une discrimination, lorsqu'il a pour fondement un critère de discrimination prohibé par la loi.
35. L'article 1er de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, auquel renvoie

l'article L.1132-1 du code du travail, précise que constitue une discrimination tout agissement lié à l'un des motifs de discrimination (dont l'activité syndicale) « *subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

36. S'agissant de la preuve, les articles L.1134-1 et L.1154-1 du Code du travail établissent un régime probatoire spécifique en matière de discrimination et de harcèlement. Ainsi, lorsque survient un litige, et que le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination et/ou d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et/ou tout harcèlement.
37. Dans un arrêt du 6 juin 2012, la Chambre sociale de la Cour de cassation a réaffirmé que l'examen de la présomption de harcèlement moral exige une lecture globale des éléments matériellement vérifiables, et non une appréciation séparée de chaque élément évoqué par le salarié (Cass, soc, 6 juin 2012, n°10-27766). Il convient donc d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause sont étrangères à tout harcèlement moral.
38. S'agissant de Monsieur P, le Défenseur des droits, s'estimant en présence d'éléments de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral à caractère discriminatoire, a interrogé la Société mise en cause à plusieurs reprises (courriers des 1er octobre 2012 et 14 janvier 2013, suivis d'un courriel en date du 1er mars et d'un courrier du 22 avril 2013). Celle-ci a présenté ses observations et explications dans deux courriers en date des 4 mars et 24 mai 2013.

ANALYSE JURIDIQUE :

39. Monsieur P s'estime victime d'un harcèlement moral discriminatoire en raison de ses activités syndicales, se traduisant par des sanctions disproportionnées, une mise à l'écart, et une évolution défavorable.
 - S'agissant des sanctions :
40. Le Défenseur des droits rappelle que la Cour de cassation a jugé discriminatoire la décision d'un employeur consistant en une mise à pied conservatoire qui n'avait pas été suivie d'une autorisation de licenciement (Cass. crim., 15 janv. 2008, n° 07-82380).
41. Il rappelle également les délibérations n°2008-68 du 14 avril 2008 et 2010-131 du 31 mai 2010 de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, dans lesquelles a été constatée l'existence d'une discrimination à l'encontre d'une salariée qui avait fait l'objet de 4 procédures de licenciement, toutes refusées par l'inspection du travail, avant d'être licenciée pour motif économique.
42. Dans cette affaire, la Cour d'appel de METZ, suivant les observations de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, a déclaré le licenciement discriminatoire car fondé sur les activités syndicales de la réclamante et lui a octroyé 30 000 euros de dommages et intérêts (CA METZ, 23 avril 2012, n°12/00217).
43. En l'espèce, il ressort des faits rappelés ci-dessus que Monsieur P a fait l'objet d'un grand nombre de sanctions, dont la majorité a été considérée comme disproportionnées par le juge ou l'inspecteur du travail.
44. Il a notamment fait l'objet, depuis 2004, de deux avertissements et trois procédures de licenciement, dont aucune n'a abouti.

45. Interrogée par les services du Défenseur des droits, la Société mise en cause soutient que les sanctions prises à l'encontre Monsieur P sont justifiées.
46. Ainsi, elle affirme : « *Il apparait ainsi que les sanctions qui ont pu être notifiées à Monsieur P reposaient sur des faits établis, sans lien avec l'appartenance syndicale ou les mandats détenus par Monsieur P, l'annulation de l'une d'entre elles ne pouvant caractériser l'existence d'un quelconque harcèlement moral* ».
47. Or, il ressort des éléments rassemblés au cours de l'enquête que seul l'avertissement du 27 octobre 2009, qui n'est pas contesté par le réclamant, semble fondé.
48. S'agissant du premier avertissement de Monsieur P, notifié le 13 mai 2004 « *pour écart de conduite intolérable envers votre supérieur hiérarchique (propos injurieux)* », la Société insiste sur le fait que le réclamant « *n'a jamais nié avoir tenu des propos déplacés* ». Le Défenseur des droits constate cependant que le réclamant conteste fermement le caractère injurieux de ses propos et a contesté, en vain, la sanction. Aucune pièce du dossier ne permet d'établir la réalité des faits reprochés.
49. S'agissant des procédures de licenciement, la Société affirme que « *Les procédures de licenciement qui ont été initiées à l'encontre de Monsieur P remontent, elles aussi, à plus de trois ans* ».
50. Le Défenseur des droits constate que ces procédures ne sont pas prescrites.
51. Il remarque en outre que la première procédure de licenciement n'a pas été poursuivie par l'employeur, et que les deux suivantes n'ont pas obtenu l'autorisation requise de l'Inspection du travail.
52. L'Inspecteur du travail, après enquête approfondie et contradictoire au sein de l'établissement, conclut ainsi sa dernière décision refusant le licenciement du réclamant en date du 22 février 2010 : « *Considérant dès lors que l'appartenance syndicale de Monsieur P n'est pas dénuée de tout lien avec la demande présentée* ».
53. De plus, le Défenseur des droits constate que ces trois procédures, dont aucune n'a abouti, ont toutes eu lieu depuis que le réclamant détient des mandats syndicaux.
54. Il ressort de ce qui précède que la Société mise en cause n'apporte pas la preuve, qui lui incombe, que les sanctions prises à l'encontre de Monsieur P sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et à tout harcèlement.
- S'agissant de la mise à l'écart :
55. Plusieurs éléments témoignent de la mise à l'écart du réclamant par rapport à ses collègues et d'une certaine volonté de l'employeur de le destituer de ses responsabilités.
56. Ainsi, quelques jours seulement après sa désignation en qualité de représentant syndical du 29 avril 2004, Monsieur P a été isolé du reste de ses collègues en étant le seul à devoir travailler dans un bâtiment, situé à quelques kilomètres du siège de la Société.
57. La Société mise en cause soutient que cette affectation ne constitue pas un isolement, et que d'autres salariés ont eu à exercer leurs fonctions au sein de ce bâtiment. Ce faisant, la Société n'apporte pas la preuve de la nécessité de placer Monsieur P dans ce bâtiment, au moment où celui-ci venait d'obtenir un mandat syndical.

58. Or, selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, le fait d'isoler de ses collègues un salarié avec un mandat syndical est constitutif d'une discrimination syndicale (Cass., soc., 1er février 1979, n°77-14568).
59. Dans le même sens, il n'est pas contesté qu'en mai 2009, lorsqu'il fut réintégré à la suite du refus de l'Inspecteur du travail d'autoriser son licenciement, la Société lui a supprimé l'accès au réseau informatique (ordinateur, messagerie, logiciel SAP module réception), de sorte que le réclamant ne pouvait plus exercer ses fonctions de Contrôleur réception.
60. Si la Société estime que « *les fonctions de Monsieur P ne nécessitent pas un accès permanent au réseau informatique* », elle ne justifie pas de la nécessité et de la proportionnalité de sa décision tendant à lui supprimer tout accès au réseau informatique.
61. De plus, le 22 février 2010, l'employeur a retiré à Monsieur P l'autorisation CACES lui permettant de conduire le chariot automoteur. Il soutient que cette décision était justifiée par des raisons de sécurité.
62. Néanmoins, l'Inspection du travail, immédiatement alertée, voyait dans cette décision une entrave aux activités professionnelles et syndicales du réclamant. Ainsi, elle écrivait à la Société, par télécopie du 22 février 2010, « *de lui restituer sans délai cette autorisation et de garantir l'exécution normale de ses tâches et l'exercice régulier de ses missions de représentant du personnel* ».
63. Il en résulte que ces décisions peuvent s'analyser comme constitutives de harcèlement moral et/ou d'entrave à l'exercice des activités syndicales de Monsieur P.
- S'agissant de l'évolution de carrière défavorable :
64. Monsieur P se plaint également d'une absence d'évolution de carrière dans la Société.
65. L'analyse des bulletins de paie du réclamant, fournis par la Société mise en cause, révèle que Monsieur P stagne au coefficient 150 et qu'il connaît une évolution salariale faible, depuis son embauche.
66. Les services du Défenseur des droits ayant demandé à la Société de fournir « *les bulletins de salaire de salariés placés dans une situation comparable à celle du réclamant* », celle-ci a communiqué les bulletins de salaire pour les mois de juillet de 7 salariés.
67. Le Défenseur des droits remarque que le coefficient des 7 salariés présentés par la Société est inférieur à celui de Monsieur P : 5 sont au coefficient 120 L et 2 au coefficient 125, alors que Monsieur P est au coefficient 150.
68. De plus, le Défenseur des droits constate que 5 de ces salariés ont été recrutés après 2000 et ont donc une ancienneté inférieure à celle du réclamant.
69. S'agissant des 2 salariés ayant une ancienneté comparable à celle de Monsieur P, ils sont dans une situation différente. En effet, Madame Aurélie LAMBARD travaille à temps partiel à 80%, et Madame Martine DELARUE n'est pas « Contrôleur réception » mais « Assistant qualité ».
70. Ainsi, le Défenseur des droits constate que ces 7 salariés ne sont pas placés dans une situation comparable à celle du réclamant. La Société n'ayant fourni ni son registre du

personnel, ni aucun des éléments demandés qui auraient permis de savoir quels salariés sont en situation comparable à celle du réclamant, aucune comparaison n'a été possible.

- S'agissant du lien avec les activités syndicales de Monsieur P et du harcèlement moral :

71. Comme le relève à juste titre l'Inspecteur du travail dans sa décision du 22 février 2010, plusieurs éléments tendent à démontrer que le traitement défavorable dont est victime Monsieur P au sein de la Société X est en lien avec ses activités syndicales.

72. Tout d'abord, la chronologie des difficultés rencontrées par le réclamant sur son lieu de travail révèle que :

- aucun incident n'est survenu pendant les six années au cours desquelles Monsieur P n'avait pas encore de mandat syndical ;
- un premier avertissement fut notifié au réclamant moins d'un mois après sa désignation en qualité de délégué syndical ;
- les sanctions se sont ensuite multipliées.

73. Le Défenseur des droits relève que, dès 2004, le réclamant a fait valoir devant le Conseil de prud'hommes qu'il s'estimait victime de discrimination en raison de ses activités syndicales.

74. Madame G, dans une attestation rédigée le 6 avril 2009, « certifie que Monsieur P, dans le cadre de son mandat de représentant syndical a subi des pressions et reçu des menaces très caractérisées : menaces verbales de licenciement ainsi que moi-même lorsque celui-ci m'a assistée lors d'un entretien en juin 2008 devant Monsieur Marc B ».

75. Ainsi, Monsieur P reçoit des menaces de licenciement pendant qu'il agit dans le cadre de son mandat syndical.

76. De plus, il apparaît que le traitement infligé au réclamant a entraîné la dégradation de son état de santé. Ainsi, le 27 mai 2011, le Docteur G, « certifie donner régulièrement mes soins attentifs à Monsieur P depuis le 15 juillet 2004 pour un syndrome dépressif chronique. Des accès plus importants ont donné lieu à des arrêts de travail puisque cette affection trouve son origine dans des problèmes rencontrés dans l'exercice de son activité professionnelle ».

77. Il en résulte que Monsieur P est victime de harcèlement moral discriminatoire au sens de l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008.

78. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :

- considère que Monsieur P apporte suffisamment d'éléments permettant de présumer que les décisions prises à son encontre par son employeur sont constitutives de harcèlement moral à caractère discriminatoire en raison de ses activités syndicales ;
- considère que la société n'apporte pas la preuve, qui lui incombe, que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et à tout harcèlement ;
- considère en conséquence que Monsieur P est victime de harcèlement moral à caractère discriminatoire en raison de ses activités syndicales ;
- décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes