

## Délibération n°2007-70 du 12 mars 2007

***Activités syndicales — demandes répétées d'autorisation de licenciement – mises à pied – refus de l'inspection du travail et du ministère – griefs infondés – lien avec l'activité syndicale - Isolement – Harcèlement moral***

*A la suite d'un conflit avec la direction lié à ses activités syndicales, le réclamant fait l'objet de quatre tentatives de licenciement mettant en cause son comportement, assorties de mises à pied conservatoire conduisant à une suspension totale de neuf mois entre mars 2003 et mars 2004. L'inspection du travail refuse à chaque fois d'autoriser le licenciement du salarié en l'absence de faits fautifs ou d'éléments probants, et relève le lien entre le mandat, les activités syndicales du salarié et les tentatives d'éviction et de licenciement. Le ministère confirme ces refus. La haute autorité considère que le comportement de l'employeur est constitutif d'un harcèlement moral en lien direct avec les activités syndicales du réclamant au sens des articles L. 122-45 et L. 122-49 du code du travail. Elle décide de présenter ses observations dans le cadre des procédures prud'homale et administratives en cours.*

Le Collège,

Vu les articles L. 122-45 et L. 122-49 du code du travail ;

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 :

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 24 août 2005 d'une réclamation de M. X relative à des faits de discrimination et de harcèlement moral qu'il estime être liés à ses activités syndicales.
2. M. X est ouvrier d'entretien. Il a été embauché le 6 octobre 1995 par l'association Y qui accueille des personnes souffrant d'affections psychiatriques. Il devient délégué syndical CGT et représentant au comité d'entreprise le 15 mai 2002.
3. Ne lui ayant adressé jusqu'à cette date que quatre avertissements mineurs en 2001 et 2002, l'association Y engage, le 7 mars 2003, une procédure de licenciement à son encontre pour faute grave sans préavis ni indemnité, avec mise à pied à titre conservatoire et suspension de salaire, au motif de sa prétendue méconnaissance des règles de sécurité et de la distribution de tracts syndicaux durant les horaires de travail.

M. X indique qu'il estime pouvoir aller et venir dans les unités de soins pour exercer ses missions de représentation. Il conteste avoir dérangé le personnel en fonction.

4. Le 22 avril 2003, l'inspection du travail refuse d'autoriser le licenciement et annule la mise à pied et ses effets, en l'absence de faits fautifs du salarié protégé.
5. Par courriers du 11 juillet et du 2 octobre 2003 puis du 7 janvier 2004, l'association entame alors successivement trois nouvelles procédures de licenciement pour faute, sans préavis ni indemnité, toutes assorties d'une mise à pied conservatoire et de la suspension du salaire, lesquelles mettent en cause l'« *attitude perturbatrice et critique* » de M. X, l'exercice par lui de « *pressions psychologiques* » sur le personnel ainsi que « *des critiques répétées et systématiques en termes injurieux, diffamatoires ou excessifs dans un but malveillant (...) à l'égard de l'association Y et de la directrice de l'établissement* ». M. X conteste l'ensemble de ces faits.
6. L'instruction du dossier révèle que ces trois demandes d'autorisation du licenciement sont toutes refusées par l'inspection du travail à la suite d'enquêtes contradictoires dont il ressort que les faits allégués ne sont pas établis ou sont démentis par les personnes dont les témoignages sont invoqués par l'employeur pour justifier sa demande d'autorisation de licenciement.
7. Les recours hiérarchiques exercés à l'encontre des quatre refus de l'inspection du travail sont rejetés et soulignent le lien entre les demandes de licenciement de l'employeur et le mandat syndical du réclamant. Ces décisions font actuellement l'objet de recours en annulation par l'association Y auprès du tribunal administratif de Marseille.
8. Les deux derniers refus du Ministre, intervenus en juin et décembre 2004, soulignent que ces procédures interviennent « *à la suite de deux [puis trois] précédents refus de licenciement en moins d'un an, après trois [puis quatre] mises à pied conservatoires, visant ainsi à écarter le salarié de la communauté de travailleurs et à rendre plus difficile l'exercice de ses mandats ; que les dernières décisions administratives ont déjà reconnu l'existence d'une discrimination syndicale à l'encontre du salarié ; que plusieurs témoignages démontrent la volonté de l'employeur d'exclure M. X en raison de son appartenance syndicale ; qu'en conséquence, la demande d'autorisation de licenciement est liée à l'exercice par M. X de ses mandats* ».
9. Le réclamant a saisi le conseil des prud'hommes d'Arles pour discrimination syndicale et harcèlement moral. La CGT s'est constituée partie civile. L'affaire sera tranchée en départage le 27 mars 2007.
10. La haute autorité est compétente pour connaître de toutes les discriminations prohibées par la loi ou un engagement international. Les directives communautaires 2000/73/CE et 2000/78/CE précisent que le harcèlement, lorsqu'il est lié à un critère prohibé, doit être considéré comme une forme de discrimination.

11. Le harcèlement moral est défini par l'article L.122-49 du code du travail comme des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
12. Selon une jurisprudence constante, « *la conjonction et la répétition* » de certains faits, les « *actions déstabilisantes* », les « *sanctions multiples sans justification* » ou encore « *l'acharnement de l'employeur* » à l'encontre d'un salarié sont caractéristiques d'un harcèlement moral (*Cass. Soc. 27 octobre 2004, Sté Mât de misaine c/ Claudie Pouvreau, n° 04-41.008 ; CA Poitiers 30 mai 2000 Chaigneau c/ Moriset n° 99-02377 ; CA Paris 16 janvier 1997 Roncin c/Sté Infinitif n° 32342/95 ; CA Paris 10 juillet 1985 St Intergraphiques réunis c/ Guérin n° 37359/84*).
13. Or, M. X a fait l'objet de sanctions disciplinaires répétées et de procédures de licenciement qui se sont enchaînées de manière pratiquement ininterrompue, une nouvelle demande étant formulée pratiquement immédiatement après le rejet, par l'inspection du travail, de la précédente.
14. En outre, la Cour de cassation a jugé que le fait pour un employeur de « *critiquer systématiquement les compétences et le travail* (d'un salarié) *qu'il privait régulièrement et pour des périodes prolongées d'affectation précise, aux fins de l'isoler du reste de la communauté de travail* » était constitutif d'un harcèlement moral (*Cass Soc. 24 janvier 2006 Sté Schlumberger Sema c/ Guarcia*).
15. Or, il ressort de l'enquête menée par la haute autorité, que M. X a été mis à pied du 10 mars au 30 avril 2003, du 15 juillet au 30 septembre 2003, du 6 octobre au 30 novembre 2003 puis du 17 décembre 2003 au 29 février 2004. La durée cumulée de ces mises à pied correspondant à environ neuf mois sur une année témoigne clairement d'une volonté d'extraire le salarié, délégué syndical, de la communauté de travail et de le discréditer après l'avoir, de fait, isolé professionnellement après son élection.
16. La Cour de cassation considère que les agissements de harcèlement moral peuvent consister à « *jeter le discrédit* » sur un salarié, « *en l'affectant personnellement et en portant atteinte à son image, à sa fonction et à son autorité* » (*Cass. Soc. 15 mars 2000 Sté France restauration rapide c/ Gavin, n° 97-45.916*).
17. Or, il est ressorti des enquêtes contradictoires menées par l'inspection du travail et la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle que les faits reprochés à M. X n'étaient pas établis.
18. L'isolement du salarié, les tentatives multiples et incessantes de licenciement à son encontre ainsi que les allégations susceptibles de porter atteinte à son image, à sa fonction et à son autorité aux fins, pour l'employeur, de justifier son licenciement ont eu pour conséquence une dégradation des conditions de travail compromettant l'avenir professionnel du réclamant constitutive d'un harcèlement moral en lien direct avec ses activités syndicales.

19. Conformément à l'article 13 de la loi portant création de la haute autorité, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité demande à être entendue dans cette affaire par le conseil des prud'hommes d'Arles et par le tribunal administratif de Marseille, cette audition étant de droit.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER