

## Délibération n°2007-51 du 5 mars 2007

### ***Harcèlement moral discriminatoire – sanction – licenciement – activités syndicales – observations – conseil de prud’hommes***

*Depuis sa désignation en qualité de délégué syndical, le réclamant est entré en conflit avec sa direction à l’occasion de l’exercice de son mandat et ses conditions de travail se sont dégradées.*

*Son employeur a tenté à plusieurs reprises de licencier le réclamant pour faute et pour motif économique. L’inspection du travail s’y est systématiquement opposée.*

*Le retrait de responsabilités, l’affectation à un nouveau poste avec une rémunération moindre, ainsi que la récurrence des mesures disciplinaires et des tentatives de licenciement sont constitutifs de harcèlement moral fondé sur les activités syndicales du réclamant.*

*La haute autorité entend présenter ses observations devant la juridiction compétente.*

Le Collège :

Vu le Code du travail, notamment les articles L.122.45 et L.122-49 ;

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 a été saisie le 9 février 2006 d’une réclamation relative à des faits de harcèlement moral, accompagnés de mesures disciplinaires et de plusieurs tentatives de licenciement, qu’il estime en lien avec ses activités syndicales.

En décembre 2002, le réclamant a été recruté en qualité d’agent de maîtrise sur un poste de nuit par la société D. Il a rapidement bénéficié de promotions, accédant en octobre 2003 au statut de cadre, puis au poste de coordinateur de chantiers de nuit en janvier 2004.

En janvier 2005, il a été mandaté comme délégué syndical et représentant syndical au comité d’entreprise.

Au lendemain de sa désignation, son employeur l’informait qu’une partie de ses responsabilités lui était retirée : les trois agents de maîtrise dont il était coordinateur accédant au même degré de responsabilités que lui.

Ayant contesté cette mesure, il était affecté en mars 2005 à un poste de jour en qualité de responsable *achats qualité méthode* au siège de la société. En juin 2005, il refusait de signer l’avenant à son contrat de travail consacrant ses nouvelles fonctions en raison de la diminution de la rémunération afférente.

Alors que depuis son arrivée dans la société, soit depuis plus de trois ans, aucun grief n'avait été formulé à son encontre, de mars à novembre 2005, le réclamant faisait l'objet de procédures disciplinaires, auxquelles succédaient six procédures de licenciement pour faute et pour motif économique.

L'inspection du travail refusait systématiquement d'autoriser le licenciement de ce salarié protégé.

Depuis le 20 janvier 2006, le réclamant est en arrêt maladie.

Par ordonnance du 6 février 2007, la cour d'appel de Versailles ordonnait à la société mise en cause de réintégrer le réclamant au poste de responsable « achats qualité méthode », de lui verser les salaires et primes non payées, et de lui délivrer ses bulletins de salaire.

▪ ***Sur les mesures disciplinaires et les tentatives de licenciement***

Les éléments réunis au cours de l'enquête de la haute autorité révèlent la concomitance entre la formulation de griefs, les tentatives de rétrogradation et les tentatives de licenciement à l'encontre du réclamant et l'exercice actif de son mandat syndical.

Il convient de noter la détermination de la société mise en cause à se séparer du réclamant. A l'appui des deux demandes d'autorisation de licenciement pour motif économique, l'employeur invoque successivement la suppression du poste de *responsable achats qualité méthode*, puis celle de *coordinateur de chantiers de nuit*, poste qu'elle exigeait que le réclamant reprenne.

La suppression du poste de *responsable achats qualité méthode* et de celui de *coordinateur* était présentée par la société D dans son recours hiérarchique du 21 janvier 2006 contre la décision de l'inspection du travail, comme la volonté « *de licencier trois personnes appartenant au personnel encadrant, puisqu'elles ont les revenus les plus élevés et ne sont pas directement productives* ».

Or, il apparaît qu'en janvier 2006, quatre cadres ont été recrutés par la société D à la suite de la clôture du groupement d'intérêt économique dont fait partie la société. La nécessité de supprimer des postes d'encadrement, invoquée à l'appui des décisions de licencier le réclamant, s'avère donc être un motif inopérant.

Ce constat a été dressé par l'inspection du travail et le ministère de l'emploi qui ont relevé qu'il n'était pas « *démontré que la suppression du poste occupé par le salarié était nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de cette entreprise* ».

En conséquence, il convient de constater que la société D n'apporte aucun élément objectif étranger aux activités syndicales du réclamant justifiant la récurrence des mesures prises à son encontre.

En revanche, les éléments présentés par le réclamant et ceux réunis au cours de l'enquête de la haute autorité, laissent sans conteste apparaître que les décisions de licencier le réclamant sont en lien avec ses activités syndicales.

Or, de telles mesures contreviennent à l'article L.122-45 du code du travail selon lequel « *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, d'affectation [...] en raison de ses activités syndicales* ».

▪ ***Sur le harcèlement moral discriminatoire***

L'enquête menée par la haute autorité révèle que la succession des procédures disciplinaires, et des tentatives de licenciement, a été assortie de décisions tendant à rétrograder le réclamant, soit en lui ôtant des responsabilités, soit en diminuant sa rémunération.

La récurrence de ces mesures et leur caractère vexatoire ont eu pour effet d'altérer l'état de santé du réclamant et ont contribué à la dégradation notable de ses conditions de travail.

De fait, les échanges de courriels entre le réclamant et le directeur général de la société D révèlent que le réclamant a été évincé de réunions de travail, puis privé de ses outils de travail, et qu'il est en arrêt maladie depuis le 20 janvier 2006.

Or, en vertu de l'article L.122-49 du code du travail, «*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* ».

En l'espèce, les agissements répétés sont manifestement en lien avec les activités syndicales du réclamant.

Le Collège constate que les mesures disciplinaires et les tentatives de licenciement engagées à l'encontre du réclamant sont en lien avec l'exercice de son mandat syndical et qu'il a fait l'objet de harcèlement discriminatoire ayant pour fondement son mandat de délégué syndical.

En conséquence, la haute autorité entend présenter ses observations dans le cadre de la procédure en cours devant le Conseil de prud'hommes conformément à l'article 13 de la loi portant création de la haute autorité.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER