



Décision du Défenseur des droits MLD 2013-177

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative au licenciement et au harcèlement moral que le réclamant estime en lien avec ses activités syndicales

Domaine de compétence de l'institution : Lutte contre les discriminations

Thème :

Emploi privé – Licenciement et harcèlement moral discriminatoires

Critère : Activités syndicales

Le réclamant, embauché dans un magasin de bricolage, effectue des démarches en vue de l'organisation des élections de délégués du personnel.

Peu de temps après, il fait l'objet d'une procédure de licenciement pour faute professionnelle, ainsi que de mesures ayant pour conséquence de créer un environnement hostile et intimidant à son égard.

Son licenciement lui est notifié au motif que trois clients se seraient plaints de son manque de professionnalisme.

L'employeur ne prouve pas que les décisions prises à l'encontre du réclamant, qui n'a fait l'objet d'aucun reproche sur la qualité de son travail depuis son embauche, soient justifiées par des éléments objectifs étrangers à sa demande d'organisation des élections.

Par jugement en date du 25 juin 2012, le Conseil de prud'hommes a considéré que le licenciement du réclamant était dénué de cause réelle et sérieuse et a condamné la société à verser à ce dernier la somme de 17 000 euros au titre de dommages et intérêts. Le Conseil de prud'hommes a toutefois débouté le réclamant de ses demandes au titre de la discrimination syndicale. Le réclamant a interjeté appel de ce jugement.

Le Défenseur des droits décide de présenter ses observations devant la Cour d'appel.

Paris, le 27 août 2013

Décision du Défenseur des droits MLD-2013-177

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, notamment les articles L. 1132-1 et suivants, L.2141-5 et suivants ;

Saisi par Monsieur B le 8 septembre 2010 d'une réclamation relative à un harcèlement moral et à son licenciement, qu'il estime liés à ses activités syndicales,

Décide de présenter les observations suivantes devant la Cour d'appel.

Le Défenseur des droits

Dominique Baudis

Observations devant la Cour d'appel dans le cadre de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011

1. Par courrier du 8 septembre 2010, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par Monsieur B d'une réclamation relative à un harcèlement moral et à son licenciement, qu'il estime liés à ses activités syndicales.
2. Depuis le 1^{er} mai 2011, conformément à l'article 44 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, les procédures ouvertes par la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité se poursuivent devant le Défenseur des droits.
3. Par décision n°2012-6 en date du 13 janvier 2012, le Défenseur des droits a considéré que Monsieur B avait fait l'objet d'un harcèlement moral et d'un licenciement discriminatoires liés à ses activités syndicales et a, par conséquent, décidé de présenter des observations devant le Conseil de prud'hommes.
4. Par jugement en date du 25 juin 2012, le Conseil de prud'hommes a considéré que le licenciement de Monsieur B était dénué de cause réelle et sérieuse et a condamné la société X à verser à ce dernier la somme de 17 000 euros au titre de dommages et intérêts. Le Conseil de prud'hommes a toutefois débouté Monsieur B de ses demandes au titre de la discrimination syndicale.
5. Monsieur B a interjeté appel de ce jugement devant la Cour d'appel, soulevant que la discrimination à son égard n'a pas été retenue.

FAITS :

6. En date du 27 septembre 2004, Monsieur B est embauché en CDI par la société X en qualité de vendeur, moyennant une rémunération brute mensuelle de 1 197 €. Il est promu responsable de rayon en 2007.
7. A la mi-juin 2010, Monsieur B se serait renseigné auprès d'une déléguée du personnel, Madame Y, sur l'organisation des élections dans le magasin, car le dernier protocole électoral affiché était daté du 29 juillet 2005 (les élections devant avoir lieu tous les quatre ans). Un ancien salarié de la société X, Monsieur P, atteste avoir entendu, à la mi-juin 2010, le réclamant interroger Madame Y sur les élections dans l'entreprise.
8. En date du 14 juin 2010, Monsieur B adhère à un syndicat, auquel il fait savoir, par courrier électronique daté du 2 juillet 2010, qu'il souhaite être candidat aux prochaines élections de délégués du personnel de son entreprise.
9. Le 13 juillet 2010, Monsieur B contacte par téléphone une personne du service RH de la société, Madame N, afin de se renseigner sur les prochaines élections de délégués du personnel. Il indique que Madame Y aurait tenté de l'empêcher de téléphoner et que les délégués du personnel de l'établissement, sans étiquette syndicale, auraient pris parti pour l'employeur.
10. Madame R, membre du bureau du syndicat, atteste que, lors d'une conversation téléphonique avec Monsieur B en date du 16 juillet 2010, ce dernier lui aurait indiqué avoir « *déjà annoncé son intention de se présenter à ses collègues, tout comme son appartenance syndicale* ». Elle précise également avoir essayé de contacter Monsieur L, Directeur du magasin, à trois reprises entre le 16 et le 19 juillet 2010 et qu'il lui a été répondu qu'il était absent ou en réunion.
11. Le 21 juillet 2010 à 18 heures, alors qu'il quitte son vestiaire, Monsieur B est convoqué par Monsieur L qui lui annonce qu'il initie à son encontre une procédure de licenciement pour faute professionnelle ; il lui présente une lettre de convocation à un entretien et lui

précise qu'il ne doit pas revenir travailler avant qu'une décision n'ait été prise. Monsieur B refuse de signer la lettre de convocation et rentre chez lui.

12. Le 22 juillet 2010, le réclamant est en jour de repos. Il reprend le travail le 23 juillet 2010 à 10h00. A 10h15, le Directeur du magasin lui aurait ordonné de quitter les lieux. Face au refus de Monsieur B, le Directeur fait intervenir les services de police, arrivés sur place à 10h40 ; après s'être renseignés sur la situation, les policiers auraient décidé de ne pas intervenir et seraient repartis un quart d'heure plus tard. L'attestation de Madame Y du 23 juillet 2010 confirme que le Directeur lui a demandé d'appeler la Police.
13. A 11h00, le Directeur aurait demandé à Monsieur B de se rendre à l'accueil du magasin, dans l'attente de l'arrivée d'un huissier. Monsieur B fait alors appel à un collègue, Monsieur P, afin de se faire assister ; selon l'attestation de ce dernier, le Directeur l'aurait menacé et l'aurait empêché de venir assister Monsieur B.
14. En fin de matinée, en présence de l'huissier, Monsieur L remet au réclamant une convocation à un entretien préalable à un licenciement, fixé au 31 juillet 2010, avec une dispense d'activité rémunérée. Monsieur B quitte l'entreprise.
15. En réaction aux événements du 23 juillet 2010, Monsieur B fait parvenir deux courriers à son employeur, datés du 26 juillet 2010. Dans le premier, il confirme qu'il a contacté le service des ressources humaines le 13 juillet 2010 pour s'assurer de la mise en place des élections de délégués du personnel.
16. Dans la seconde lettre, il se plaint d'avoir été victime de harcèlement moral, en détaillant l'ensemble des faits qui se sont déroulés dans le magasin depuis qu'il s'est renseigné sur les élections professionnelles. Il indique : « *le 23 juillet 2010, j'ai vécu une situation totalement irréaliste, ne pouvant même pas communiquer avec mes collègues de travail, m'interdisant d'appeler pour me renseigner sur mes droits, étant totalement marginalisé* ».
17. Par courrier daté du 27 juillet 2010 adressé au Directeur du magasin, l'union syndicale confirme les démarches effectuées par Monsieur B dans le cadre de l'organisation des prochaines élections et indique que ce dernier est candidat.
18. En date du 2 août 2010, Monsieur L écrit à Monsieur B en réponse à ses deux courriers du 26 juillet 2010. Il conteste les allégations de ce dernier, sans apporter de commentaires sur les faits de harcèlement qui lui ont été rapportés.
19. En date du 31 juillet 2010, Monsieur B se rend à l'entretien préalable au licenciement, assisté par son collègue, Monsieur P. Selon l'attestation de ce dernier, Monsieur L, assisté par un huissier et par Madame Y et Monsieur Z (délégués du personnel), aurait évoqué des plaintes de clients sur le comportement du réclamant.
20. Son licenciement lui est notifié par lettre datée du 6 août 2010 ; il est motivé par le fait que trois clients, non identifiés, se sont plaints de son manque de respect et de professionnalisme.
21. Monsieur B, qui n'a jamais fait l'objet de reproches sur la qualité de son travail depuis son embauche en septembre 2004, joint à son dossier huit attestations de clients satisfaits de ses services.
22. Les difficultés professionnelles de Monsieur B ont entraîné la dégradation de son état de santé. Dans un certificat daté du 30 août 2010, son médecin traitant indique qu'il présente « *une anxiété, des troubles du sommeil, correspondant à un syndrome dépressif réactionnel à un licenciement qu'il juge abusif* ».

ANALYSE JURIDIQUE :

23. 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 discrimination sont nuls.
24. L'article L. 2141-5 du code du travail prévoit également 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.
25. Selon l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008, auquel renvoie l'article L. 1132-1 du code du travail, constitue une discrimination tout agissement lié à l'un des motifs de discrimination (dont l'activité syndicale) subi 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. Cette forme de discrimination, qualifiée de « harcèlement discriminatoire », n'implique pas la répétition d'actes, un seul agissement pouvant suffire à l'établir.
26. L'enquête menée par le Défenseur des droits a mis en évidence que la procédure pour faute professionnelle à l'encontre de Monsieur B a été initiée une semaine après son appel téléphonique au service RH à propos des élections et alors qu'il n'avait jusque-là jamais fait l'objet de reproches sur la qualité de son travail.
27. De plus, le traitement subi par Monsieur B la journée du 23 juillet 2010, à savoir le recours à la Police pour lui faire quitter les lieux et son isolement face au Directeur du magasin assisté d'un huissier, a eu pour effet de créer un environnement hostile et intimidant à son égard, cette situation laissant présumer un harcèlement discriminatoire à son encontre.
28. Au regard de ces éléments et en application de l'article L. 1134-1 du code du travail, il incombe à l'employeur de prouver que le traitement défavorable dont Monsieur B a fait l'objet est justifié par des éléments objectifs étrangers à ses activités syndicales.
29. Dans sa réponse au Défenseur des droits du 5 octobre 2011, l'employeur fait valoir que la procédure du licenciement de Monsieur B aurait été engagée avant le dépôt de sa candidature aux élections de délégués du personnel.
30. Or, si la protection contre le licenciement, qui nécessite une autorisation de l'inspecteur du travail, s'acquiert au moment où l'employeur a connaissance de la candidature du salarié, la discrimination peut être établie dès lors que ce dernier exerce des activités syndicales, même en l'absence de mandat.
31. De jurisprudence constante, la Cour de cassation considère que « *la procédure protectrice des délégués du personnel s'applique lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de sa candidature avant qu'il n'ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement* » et que « *le caractère imminent de la candidature n'est pas subordonné à la conclusion préalable d'un protocole d'accord préélectoral* » (Cass. soc., 4 juillet 1990, n°87-44840 ; Cass. soc., 18 novembre 1992, n°88-44905).
32. En l'espèce, les éléments recueillis auprès du réclamant mettent en évidence que les salariés et la Direction du magasin avaient connaissance des démarches de Monsieur B relatives à l'organisation des élections des délégués du personnel avant le 21 juillet 2010, date du début de la procédure disciplinaire. En effet, outre les attestations de Monsieur P et de Madame R, il n'est pas contesté que le réclamant a contacté, en date du 13 juillet 2010, le service RH de la société pour vérifier la mise en place des élections.

33. Dès lors et conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, Monsieur B rapporte la preuve que son employeur avait connaissance de l'imminence de sa candidature avant sa convocation à l'entretien préalable au licenciement. Il bénéficie donc du statut protecteur applicable aux délégués du personnel.
34. Sur ce point, le jugement du Conseil de prud'hommes du 25 juin 2012, qui relève pourtant que Monsieur B « *a été licencié uniquement pour user d'un droit fondamental, celui de se porter candidat aux élections professionnelles* », est contestable puisqu'il retient que la société n'a été informée de l'adhésion syndicale de Monsieur B que le 27 juillet 2010, postérieurement à l'engagement de la procédure de licenciement à son encontre, et qu'en conséquence, « *Monsieur B ne peut prétendre bénéficier de la protection spéciale contre le licenciement prévue par les articles L. 1132-1 et L. 2141-5 du code du travail, prohibant toute discrimination fondée sur l'appartenance ou l'activité syndicale (...) et ne peut échapper au pouvoir disciplinaire de son employeur en prétextant d'une soit disant activité syndicale* ».
35. Concernant les motifs du licenciement de Monsieur B, l'employeur fournit en réponse au courrier du Défenseur des droits du 18 novembre 2011 l'attestation d'un client, datée du 20 juillet 2010 et faisant état de l'incapacité de Monsieur B à le renseigner correctement sur des questions techniques concernant le rayon électrique.
36. Il produit également une attestation de Monsieur G, Chef de secteur du magasin, et deux attestations de Madame Y. Ces attestations, rédigées par un cadre du magasin et par la déléguée du personnel en conflit avec Monsieur B, mentionnent les plaintes de clients mécontents des services de Monsieur B au cours des journées des 19 et 20 juillet 2010.
37. En l'espèce et au vu de l'ensemble des pièces du dossier, ces éléments semblent insuffisamment probants pour justifier la mise à l'écart immédiate de Monsieur B de son poste de travail ainsi que la rupture de son contrat de travail.
38. Par ailleurs, l'employeur ne fournit aucun élément objectif pour justifier les décisions défavorables prises à l'encontre de Monsieur B au cours de la journée du 23 juillet 2010 au cours de laquelle sont intervenues les forces de l'ordre.
39. Le licenciement de Monsieur B n'étant motivé par aucun fait précis, ou matériellement vérifiable, la décision de l'employeur n'apparaît pas justifiée par des éléments objectifs étrangers à la demande d'organisation des élections professionnelles par le réclamant.
40. En conséquence, le Défenseur des droits considère :
- que le licenciement de Monsieur B n'est pas justifié par des éléments objectifs étrangers à ses activités syndicales et doit être assimilé à un licenciement nul en application de l'article L. 1132-4 du code du travail ;
 - que Monsieur B a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire, en violation de l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008.