

Délibération n° 2006-241 du 6 novembre 2006

Harcèlement moral discriminatoire – activités syndicales – licenciement – inspection du travail – délit d'entrave – condamnation – conseil de prud'hommes –

La réclamante a été embauchée au sein d'une association en 2001 en qualité d'assistante des services techniques. Depuis sa désignation comme déléguée syndicale, son employeur a entrepris à trois reprises de la licencier pour motif économique. L'inspection du travail s'y est à chaque fois opposée relevant le lien entre cette décision et le mandat syndical exercé activement par l'intéressée.

L'employeur a justifié la dernière procédure de licenciement par une cession partielle de ses activités et le refus du repreneur de reprendre son poste. Ce n'est qu'au terme d'une action en référé conduite devant le Conseil de prud'hommes que la réclamante a pu être réintégrée au sein de l'entreprise cessionnaire. Néanmoins, l'enquête conduite par la haute autorité révèle que sa réintégration se déroule dans des conditions de travail dégradées, notamment par son affectation qui constitue une rétrogradation par rapport à ses anciennes responsabilités, ainsi que les conditions de travail humiliantes qui lui sont imposées. Ces mesures semblent constitutives d'un harcèlement moral discriminatoire et avoir été mises en œuvre au titre de représailles consécutives aux actions qu'elle a introduites pour dénoncer la discrimination qu'elle subissait et à son témoignage en faveur de sa responsable, déléguée syndicale, également discriminée.

La haute autorité présentera ses observations au cours de l'instance prud'homale pendante.

Le Collège :

Vu le code pénal, notamment ses articles 225-1 et 225-2-3 ;

Vu le code du travail, notamment ses 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 ;

Vu la délibération de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité n°2005-77 du 28 novembre 2005 ;

Vu les délibérations de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité n°2006-169 et 2006-170 du 3 juillet 2006 ;

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 7 novembre 2005 par une salariée d'une réclamation relative à des mesures discriminatoires prises par son employeur, dont trois tentatives de licenciement, et à la dégradation de ses conditions de travail à la suite de sa réintégration consécutive à une cession d'activités, décisions qu'elle estime liées à ses activités syndicales.

La réclamante a été embauchée, en septembre 2001, en qualité d'assistante polyvalente des services techniques.

En octobre 2002, elle se présentait aux élections des délégués du personnel et était désignée comme déléguée syndicale en décembre 2002.

Dès janvier 2003, elle faisait l'objet d'une première procédure de licenciement pour motif économique. Le 3 mars 2003, l'inspectrice du travail refusait d'autoriser le licenciement de cette salariée protégée relevant le lien existant entre cette demande et le mandat syndical de l'intéressée. Saisi d'un recours hiérarchique, le Ministère confirmait le 19 août 2003 la décision de l'Inspection. L'employeur introduisait alors un recours en excès de pouvoir devant le Tribunal administratif, pendant à l'heure actuelle.

En avril 2003, l'employeur modifiait les conditions de travail de la réclamante en lui demandant d'assurer une permanence à l'accueil et au standard, en plus de ses missions d'assistante.

L'inspection du travail, constatant la modification des conditions de travail de cette salariée protégée sans son accord, décidait le 14 novembre 2003 de dresser un procès-verbal d'entrave au droit syndical.

En juillet 2003, la réclamante était à nouveau visée par un projet de licenciement pour motif économique justifié par la diminution des tâches administratives et de secrétariat. L'inspection du travail refusait à nouveau d'autoriser le licenciement, en date du 8 décembre 2003, suivie par le Ministère le 2 juin 2004.

Enfin, en décembre 2005, une troisième procédure de licenciement était introduite contre la réclamante justifiée par la cession des activités de la société et du refus du successeur de reprendre son poste d'assistante juridique.

L'employeur la dispensait de se présenter dans l'entreprise à compter du 23 décembre 2005 dans l'attente de l'aboutissement de la décision de l'inspection du travail relative à l'autorisation de la licencier. L'inspectrice du travail rappelait à l'employeur, en vain, ses obligations à l'égard des salariés protégés et le fait que la modification des contrats sans l'accord des intéressés constituait le délit d'entrave.

Le 9 février 2006, l'Inspection du travail refusait d'autoriser le licenciement de la réclamante relevant que son enquête l'avait conduite à conclure que le transfert des activités de la société était total, ce qui entraînait le transfert des contrats de travail conformément à l'article L.122-12 du code du travail. Elle dressait un nouveau procès-verbal d'entrave.

Ce n'est qu'au terme d'une procédure engagée devant la formation de référé du Conseil de prud'hommes de Salon de Provence, que la réclamante a pu être réintégrée au sein du cabinet repreneur.

Néanmoins, elle a signalé à plusieurs reprises le fait que les missions qui lui sont dévolues ne correspondent pas à sa qualification d'assistante et constitue une rétrogradation par rapport à ses responsabilités antérieures.

De plus, la réclamante a dénoncé à son employeur, en vain, son isolement et ses conditions de travail humiliantes, l'absence d'aménagement de son espace de travail, dont l'exiguïté la contraint à travailler essentiellement aux archives, ainsi que le fait qu'elle ait été affectée sur le site le plus éloigné de son domicile, soit à plus de 25 km, alors que l'activité principale du cabinet et l'ensemble des responsables seraient localisés sur un bureau proche de son domicile.

L'état de santé de la réclamante s'est manifestement dégradé depuis sa réintégration. En effet, elle justifie d'arrêts de travail du 12 juin au 10 juillet 2006, et est à ce jour à nouveau arrêtée.

▪ **Concernant le différend opposant la réclamante à son premier employeur**

Au regard des éléments recueillis au cours de l'enquête, il apparaît que le dernier plan de licenciement a été élaboré sans qu'aucun critère objectif fixant l'ordre des licenciements n'ait été déterminé dans le respect de l'article L.321-1-1 du code du travail.

Certes, le compte-rendu de la réunion des délégués du personnel du 1^{er} décembre 2005, à l'occasion de leur consultation sur le projet de licenciement économique collectif, précise « *qu'il n'y a pas lieu d'appliquer les critères pour fixer l'ordre des licenciements car aucun choix entre des salariés occupant des fonctions de même nature n'a dû être opéré* ».

Néanmoins, l'examen de la liste des salariés que l'employeur a communiqué à la haute autorité révèle que des salariés occupant des postes identiques à celui de la réclamante, soit un poste de secrétariat et d'assistante, n'ont pas été visés par le projet de licenciement.

Par ailleurs, comme l'a constaté l'inspection du travail et le conseil de prud'hommes dans son ordonnance du 17 mars 2006, l'employeur n'établit pas la preuve des efforts de reclassement fournis conformément aux obligations posées par l'article L.321-1 du code du travail.

Aussi, l'enquête diligentée par la haute autorité auprès de l'employeur, du mandataire judiciaire et de l'inspection du travail a permis de réunir des éléments concordants faisant apparaître une volonté manifeste de se séparer de cette salariée, qui exerçait son mandat syndical de manière active et a dénoncé les mesures discriminatoires prises à son encontre et celles dont elle a été témoin, notamment à l'encontre de sa supérieure hiérarchique, également déléguée syndicale¹.

▪ **Concernant les conditions de travail de la réclamante à la suite de sa réintégration au sein du cabinet repreneur**

¹ Le Collège de la haute autorité, par délibérations n°2006-169 et n°2006-170 du 3 juillet 2006, a constaté que deux salariés du CPCER, exerçant un mandat syndical, ont été l'objet de harcèlement moral discriminatoire et d'un licenciement discriminatoire.

Les éléments recueillis au cours de l'enquête révèlent que la décision de ne pas reprendre le contrat de travail de la réclamante n'est pas fondée sur un motif objectif.

Interrogé sur les conditions de travail de la réclamante, le gérant du cabinet repreneur indiquait à la haute autorité que la décision de l'affecter à un bureau éloigné de son domicile avait été prise parce que la société ne disposait pas d'assistante de bureau sur ce site et que ce poste correspondait le mieux à ses anciennes fonctions. Il précisait qu'une réflexion sur le réaménagement du site était en cours.

Or, le descriptif des tâches assumées par les assistantes de bureau embauchées sur les autres sites produit ne semble pas incompatible avec le profil de poste de la réclamante, dont la formation sur un nouveau logiciel comptable n'est manifestement pas envisagée.

De plus, parmi les éléments permettant de présumer la différence de traitement subie par la réclamante, il y a lieu également de noter que le registre unique du personnel que le cabinet repreneur a communiqué à la haute autorité, le 20 avril 2006, ne fait pas mention de la réclamante, qui pourtant a été réintégrée le 5 avril 2006 et que l'employeur n'a pas produit, en date du 13 octobre 2006, le contrat de travail de l'intéressée conformément à la demande de la haute autorité.

En conséquence, le Collège relève que le refus de reprendre le contrat de travail de la réclamante n'était pas fondé sur un motif objectif étranger à toute discrimination, soit son activité syndicale.

Le Collège de la haute autorité constate que l'enquête conduite a permis de révéler que les conditions dans lesquelles la réclamante a été réintégrée au sein du cabinet repreneur ont donné lieu à un harcèlement moral discriminatoire, tel que prévu et réprimé par l'article L.122-49 du code du travail, en ce qu'elles constituent une dégradation de ses conditions de travail, ayant pour effet d'altérer son état de santé et de compromettre son avenir professionnel.

Ces mesures laissent présumer qu'elle subit les représailles des actions qu'elle a conduites à l'égard de l'inspection du travail et des juridictions prud'homales, comportement réprimé par l'article L.122-45 du code du travail.

Aussi, la haute autorité présentera ses observations au cours de l'instance prud'homale en cours.

Le Collège décide de transmettre cette délibération au premier employeur, via son liquidateur, au cabinet repreneur, ainsi qu'à l'inspection du travail et au Ministère en charge du recours hiérarchique contre la décision de l'inspection du travail.

Le Président

Louis SCHWEITZER