

Délibération n°2006-216 du 9 octobre 2006

Emploi - mutation- secteur privé – activité syndicale- proposition de poste sous réserve d'abandon de mandat syndical – preuve - saisine de l'inspection du travail – constat de discrimination de l'inspection du travail - dénonciation – licenciement - observations de la haute autorité devant le Conseil de prud'hommes

La réclamante, salariée dans une entreprise privée, s'est vu proposer l'affectation qu'elle sollicitait sous réserve de l'abandon de tout mandat syndical. S'estimant victime de discrimination à raison de ses activités syndicales, elle a interpellé l'inspection du travail qui a constaté la pratique discriminatoire de l'employeur. Peu de temps après, la réclamante a été démise de ses mandats syndicaux, puis a fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire et d'une mesure de licenciement, moins d'un mois après l'intervention de l'inspection du travail. La chronologie des faits permet de présumer que le licenciement n'est pas étranger à la saisine de l'inspectrice du travail par la réclamante. Celle-ci a saisi le Conseil de prud'hommes et conformément à l'article 13 de la loi portant création de la haute autorité et à la demande de la réclamante, le Collège demande que la HALDE soit entendue par cette juridiction.

Le Collège :

Vu la directive 2000/78/CE du conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de 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 ;

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

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité a été saisie le 15 février 2006 d'une réclamation de Stéphanie relative, d'une part, à la prise en considération de son activité syndicale dans son déroulement de carrière et, d'autre part à une mesure de licenciement prise à son encontre après dénonciation d'une pratique discriminatoire de son employeur.

Stéphanie est assistante d'exploitation, agent de maîtrise – niveau 2, en contrat à durée indéterminée en fonctions à Paris, au sein d'une entreprise privée, depuis le 24 janvier 2004.

Le 20 juin 2005, elle a été désignée représentante au sein du comité d'établissement de la société, conformément aux dispositions de l'article L433-1 du code du travail.

Dès le lendemain de sa désignation, et alors que l'entreprise était en restructuration, la réclamante aurait commencé à faire l'objet de harcèlement moral en raison de son statut de représentante syndicale.

Dans un courriel daté du 3 octobre 2005 et signé de M. B, directeur de division, Stéphanie s'est vu proposer un poste en province ainsi qu'elle l'avait souhaité, mais sous réserve de l'abandon de tout mandat syndical (CE, CHSCT, DP, DS).

Par ailleurs, Stéphanie dit avoir été victime de «*faits répétés pesant sur son travail*» et de propos à connotations antisémites émanant de M.C, directeur des exploitations, en novembre 2005.

En décembre 2005, la réclamante a rencontré l'inspectrice du travail qui a adressé un courrier, au directeur de l'entreprise, le 10 janvier 2006 afin de formuler un rappel à la loi en précisant que la discrimination syndicale est prohibée par la loi.

Le 3 février 2006, l'employeur a notifié à Stéphanie une mise à pied à titre conservatoire en raison de «*son changement d'attitude suite au départ massif des directeurs*». En effet, suite à l'arrivée de nouveaux personnels d'encadrement, l'employeur a reproché à Stéphanie de ne pas s'être adaptée.

A la suite de cette mise à pied, Stéphanie a été licenciée le 23 février 2006.

Suite au courrier d'instruction adressé à l'employeur le 15 juin 2006, la juriste du groupe, a indiqué par courrier en date du 10 juillet 2006 que le licenciement de Stéphanie a pour motif son changement de comportement et ses difficultés de communication avec son équipe.

L'instruction du dossier n'a pas permis d'établir le caractère certain du harcèlement, en revanche elle a mis en évidence une situation de discrimination au regard de la décision de mutation et de la dénonciation des faits de discrimination à l'origine du licenciement.

S'agissant de la prise en considération de l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter la décision de mutation, l'article L122-45 alinéa 1 du code du travail dispose «*(...) aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 140-2, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison (..) de ses activités syndicales*».

Or, le 3 octobre 2005, alors qu'elle est toujours représentante syndicale, la direction du groupe lui propose par courriel un poste au sein de la division sud en province sous réserve de l'abandon de tout mandat syndical. Les termes de ce courriel sont dénués d'ambiguïté et suffisent à caractériser la violation des dispositions du code du travail en soumettant une mutation à une condition discriminatoire. Même si l'employeur nie l'existence de toute proposition, ce courriel émane bien de la direction de la société.

Ainsi, il apparaît clairement que l'employeur a pratiqué une discrimination fondée sur les activités syndicales de Stéphanie.

S'agissant de la dénonciation d'une pratique discriminatoire de son employeur à l'inspection du travail, à l'origine du licenciement :

L'article 11 de la directive 2000/78/CE du conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail dispose que : « ...*les travailleurs doivent être protégés contre tout licenciement ou tout traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise...* ». Cette disposition a été transposée à l'article L122-45 alinéa 3 du code du travail qui dispose « *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés...* ».

La mise à pied qui précède le licenciement a lieu moins d'un mois après l'intervention de l'inspectrice du travail à qui la réclamante a relaté la situation de discrimination dont elle est victime.

De plus, au soutien du licenciement, l'employeur invoque un changement d'attitude de la réclamante et un comportement avec ses collègues incompatibles avec le bon fonctionnement du service. Or, ces griefs ne sont corroborés par aucun élément du dossier transmis par l'employeur.

Aucune justification au licenciement n'étant apportée par l'employeur, la concordance chronologique entre la dénonciation d'une pratique discriminatoire et le licenciement permet de présumer que le licenciement fait suite à la plainte de la réclamante.

La réclamante a saisi le Conseil de prud'hommes de PARIS et son affaire sera examinée en bureau de jugement le 17 octobre prochain.

Conformément à l'article 13 de la loi portant création de la haute autorité et à la demande de la réclamante, le Collège décide que la haute autorité sera entendue par cette juridiction à l'audience du 17 octobre, cette audition étant de droit.

Le Président

Louis SCHWEITZER