

harcèlement – activités syndicales – nullité du licenciement – inspection du travail- délit d'entrave – condamnation - conseil de prud'hommes –

La réclamante a été embauchée en qualité de responsable juridique et fiscale au sein d'une association en 1997. Alors qu'aucun grief n'a été formulé à son encontre durant cinq ans, au lendemain de sa désignation en qualité de déléguée syndicale, son employeur écrivait à son syndicat pour la dénigrer. Quelques mois après, il lui notifiait un avertissement, sanction annulée par le Conseil de prud'hommes qui condamnait l'association à des dommages et intérêts pour discrimination. En décembre 2005, il convoquait la réclamante à un entretien préalable à son licenciement économique, en raison d'une cession partielle des activités. Il la dispensait de se présenter dans l'entreprise tout en la sommant de transmettre ses dossiers en cours. En février 2006, l'Inspection du travail refusait d'autoriser le licenciement de cette salariée protégée, en application de l'article L.122-12 du code du travail, constatant que le transfert des activités avait été total. Néanmoins, le repreneur refusait de déférer à cette décision, contre laquelle il introduisait un recours hiérarchique.

L'enquête diligentée par la haute autorité a révélé que les événements ayant précédé la rupture du contrat de travail sont constitutifs de harcèlement en lien avec les activités syndicales de l'intéressée. Ces agissements ont non seulement altéré son état de santé, mais compromis son avenir professionnel. Le licenciement de la salariée est lui-même manifestement discriminatoire, car également en lien avec son mandat syndical.

Aussi, la haute autorité décide de transmettre ses conclusions aux mis en cause et au Ministère en charge du recours hiérarchique. La haute autorité indique à la réclamante qu'elle peut demander au conseil de prud'hommes de faire produire les observations de la haute autorité en vertu de l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004.

Le Collège :

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

Vu le code du travail, notamment l'article L.122- 45 ;

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 ;

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 23 septembre 2005 par une salariée au sujet de faits de harcèlement discriminatoire, ayant précédé la rupture de son contrat de travail à l'initiative de son employeur, faits qu'elle estime liés à ses activités syndicales.

La réclamante a été embauchée en août 1997 en qualité de juriste fiscaliste. Durant cinq ans, elle a assumé le poste de responsable juridique et fiscale sans qu'aucun grief ne soit formulé.

Sur le harcèlement

En juillet 2002, au lendemain de sa désignation en qualité de déléguée syndicale, son employeur s'adressait à son syndicat pour la dénigrer.

En décembre 2002, la réclamante faisait l'objet d'un avertissement, sanction annulée par jugement du 28 juin 2004 du Conseil de prud'hommes d'Arles, qui condamnait son employeur à 1.500 € de dommages et intérêts pour discrimination. Ce jugement était confirmé par la Cour d'appel d'Aix-en-Provence le 12 octobre 2005.

Cette condamnation, ainsi que les saisines par la réclamante de l'Inspection du travail, ont manifestement eu pour effet de dégrader les conditions de travail de la réclamante et ont contribué à son isolement au sein de l'entreprise.

En effet, de nombreux courriels de la réclamante, non démentis, alertent son directeur sur le dessaisissement de ses responsabilités au profit de collègues et sur son éviction des réunions de direction, la privant ainsi des informations essentielles à ses missions de conseil et nuisant à son crédit auprès des adhérents et de ses collègues.

D'après un projet de plan de restructuration, soumis au personnel le 18 février 2005, l'activité de conseil fiscal n'était plus attribuée à la réclamante, dont la mission était réduite à celle de conseil en droit des sociétés.

Cette réduction de ses responsabilités a été consacrée dans un organigramme diffusé en juin 2005, sans qu'aucune modification de son contrat de travail ne lui soit proposée.

Dès mars 2005, la réclamante s'est vue intimer l'ordre de faire valider ses notes fiscales, ses supports de réunions, ainsi que toutes ses interventions techniques auprès des comptables par deux de ses collègues, n'ayant jusqu'à présent aucun lien hiérarchique supérieur au sien, et n'ayant pas de formation juridique et fiscale.

Par ailleurs, l'enquête de la haute autorité révèle plusieurs pressions de la direction, soutenue par des salariés, ainsi que des mises en cause de la réclamante auprès de son syndicat, de l'Inspection du travail et du Conseil national des centres d'économie rurale, notamment au sujet de son « *professionnalisme* » et de son « *honnêteté* ».

Sur le licenciement

Le 15 décembre 2005, le président de l'entreprise informait la réclamante qu'elle était dispensée de se présenter sur son lieu de travail à compter du 23 décembre dans l'attente de l'autorisation de l'Inspection du travail de la licencier, et lui enjoignait de transmettre ses dossiers en cours et toutes les informations y afférents.

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

Malgré cette décision, la réclamante n'a pas été intégrée au personnel du cabinet repreneur, ce dernier refusant de se conformer à la décision de l'Inspection du travail, contre laquelle il engageait un recours hiérarchique devant le Ministère de l'Agriculture.

La réclamante saisissait, quant à elle, le Conseil de prud'hommes d'Arles afin que soit reconnue la responsabilité de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, instance pendante à ce jour. L'audience de bureau de jugement a été fixée au 11 octobre 2006.

Les éléments réunis au cours de l'enquête de la haute autorité témoignent qu'à compter de janvier 2005, à l'arrivée d'un nouveau directeur, la réclamante a été dessaisie de ses responsabilités, discréditée par sa direction et par certains de ses collègues auprès de l'Inspection du travail et du Conseil national des centres d'économie rurale, agissements ayant altéré sa santé et compromis son avenir professionnel.

La volonté de son employeur de se séparer rapidement de la réclamante est manifeste, tout comme l'absence de proposition sérieuse de reclassement.

Les investigations conduites permettent de conclure qu'aucun obstacle légal ne s'opposait à la reprise de la réclamante au sein du cabinet repreneur. En effet, en vertu de l'article 22 de l'ordonnance du 19 septembre 1945, « *les experts comptables peuvent donner des consultations, effectuer toutes études et tous travaux d'ordre fiscal [...] sans pouvoir en faire l'objet principal de leur activité* ».

Il convient de relever que les contrats des clients de son premier employeur, que le cabinet repreneur a repris sans modification, et qu'il n'a pas souhaité communiquer à la haute autorité, semblent comporter des prestations fiscales. En effet, un modèle de convention collectée au cours de l'enquête de la haute autorité mentionne de telles prestations.

En conséquence, le Collège de la haute autorité constate que les agissements subis par la réclamante relèvent du harcèlement discriminatoire.

Le Collège relève que ces agissements sont concomitants à la condamnation du premier employeur pour discrimination syndicale et aux saisines de l'Inspection du travail.

Le Collège constate que l'instruction révèle que le licenciement de la réclamante est en lien avec l'exercice du mandat syndical, et ce en méconnaissance des articles L.122-45 du code du travail et 225-1 et 225-2-3 du code pénal.

Aussi, compte tenu du contentieux pendant devant le conseil de prud'hommes d'Arles, le Collège indique à la réclamante qu'elle peut demander au conseil de prud'hommes de faire produire les observations de la haute autorité en vertu de l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004.

Il 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