

***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 comptable au sein d’une association en 1988. Alors qu’aucun grief n’a été formulé à son encontre durant 18 ans, au lendemain de son insistance pour exercer son mandat de déléguée syndicale adjointe, en février 2005, son employeur décidait de la licencier. Après l’intervention de son syndicat, l’employeur ne poursuivait plus ce premier projet de licenciement. En revanche, dès décembre 2005, à l’occasion d’une cession partielle des activités de l’association, elle faisait à nouveau l’objet d’un projet de licenciement pour motif économique. Elle était dispensée de se présenter dans l’entreprise dans l’attente de la décision de l’inspection du travail relative à l’autorisation de licenciement. 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 ses articles 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 1988 en qualité de comptable. En 1990, elle était promue responsable du service administratif du centre, tout en conservant ses activités de comptables.

En décembre 2002, elle était désignée déléguée syndicale adjointe.

En février 2005, la réclamante insistait pour participer à la réunion annuelle obligatoire en remplacement de la déléguée principale absente.

Cinq jours après, elle était convoquée à un entretien préalable en vue de son licenciement économique, alors qu'à la même période, deux postes de comptables étaient pourvus par recrutement externe, ainsi qu'un poste de responsable de bureau comptable.

L'intervention du syndicat de la réclamante, ainsi que sa saisine de l'Inspection du travail, ont suspendu le projet de licenciement, mais ont eu manifestement pour effet de dégrader ses conditions de travail et ont contribué à son isolement au sein de la société.

En effet, de nombreux courriers et courriels attestent que la réclamante a alerté le directeur de la société sur le dessaisissement de ses responsabilités au profit de collègues, n'ayant pas un grade hiérarchique supérieur au sien, et sur son éviction de décisions, la privant des informations essentielles à la bonne exécution de ses missions.

D'après un projet de plan de restructuration, soumis au personnel le 18 février 2005, la réclamante ne bénéficiait plus de la responsabilité du service administratif, mais était sous la responsabilité d'une nouvelle salariée en charge de la gestion interne et de l'informatique.

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

Il convient de relever qu'en 18 ans de carrière, aucun grief relatif aux compétences de la réclamante n'a été formulé et qu'au lendemain de son insistance pour exercer son mandat de déléguée syndicale adjointe, son employeur décidait de la licencier et commençait à lui adresser de multiples courriers en recommandé avec accusé de réception pour acter les différentes tâches qu'elle devait réaliser et les dysfonctionnements relevés.

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 la direction nationale dont dépend la société employeur, notamment au sujet de son « *professionnalisme* » et de son « *honnêteté* ».

Le 15 décembre 2005, le président de la société 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.

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 la société

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.

La réclamante saisissait, quant à elle, le Conseil de prud'hommes 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.

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

Les investigations de la haute autorité permettent de conclure qu'aucun obstacle légal ne s'opposait à la reprise de la réclamante, comptable de formation, qui a également assumé l'établissement des paies durant des années au sein de la société, tout comme des sessions de formation sur les évolutions législatives dans ce domaine.

Or, comme en attestent les courriers d'informations au sujet du transfert d'activités adressés par le premier employeur et le cabinet repreneur aux adhérents en décembre 2005, le cabinet a repris l'activité « tenue de comptabilité et paye ». De plus, l'enquête révèle que le cabinet repreneur a conclu de nouveaux contrats de service relatifs à l'établissement de la paie.

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

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

Aussi, compte tenu du contentieux pendant devant le Conseil de prud'hommes, 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