

Activité syndicale – harcèlement moral – discrimination – disparité de rémunération - absence d'évolution professionnelle et salariale – prise d'acte par le salarié de la rupture du contrat de travail en raison du comportement de l'employeur – action prud'homale – démission - licenciement sans cause réelle et sérieuse

Un délégué du personnel s'estimant victime de harcèlement moral et de discrimination syndicale informe son employeur qu'il considère le contrat rompu en raison du comportement fautif de ce dernier. Il appartient au juge prud'homal d'apprécier le bien fondé de ses griefs pour qualifier la rupture de démission ou de licenciement sans cause réelle et sérieuse. En l'espèce des éléments de fait semblent caractériser l'existence d'un harcèlement moral, une absence avérée d'évolution professionnelle et salariale, et une disparité de salaire à ancienneté et classification égale. Dans le cadre de la procédure en cours, le salarié peut demander à la Cour d'appel qu'elle invite la haute autorité à présenter ses observations.

Le Collège :

Vu le Code du 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 ;

Sur proposition du Président,

Décide :

Monsieur Jacques estime avoir été victime de harcèlement moral et de discrimination syndicale de la part de son employeur.

M. Jacques a adressé un courrier à son employeur l'informant qu'il considérait le contrat de travail comme rompu en raison du comportement fautif adopté à son égard. Il a engagé une action prud'homale afin que la rupture soit déclarée imputable à l'employeur.

Le Conseil des Prud'hommes a rejeté l'intégralité des demandes du réclamant et estimé que la rupture du contrat de travail devait être qualifiée de démission. M. Jacques a interjeté appel.

La haute autorité est compétente pour connaître de toutes les discriminations prohibées par la loi ou un engagement international. Les directives communautaires précisent que le

harcèlement, lorsqu'il est lié à un critère prohibé, doit être considéré comme une forme de discrimination.

La chambre sociale de la Cour de cassation considère que « *lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission* » (Cass. soc. 25/06/2003 N°01-42679).

S'agissant d'un représentant du personnel, si la qualification de licenciement sans cause réelle et sérieuse est retenue, ce licenciement est alors considéré comme étant intervenu en violation du statut protecteur (Cass. soc. 21/01/2003 N°00-44502 et 00-44697).

Le harcèlement moral est défini par l'article L122-49 du Code du travail comme des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. L'article L122-52 du même code prévoit qu'en cas de litige, le salarié bénéficie de l'aménagement de la charge de la preuve.

L'instruction de la haute autorité a révélé un climat de harcèlement et notamment plusieurs incidents susceptibles d'apparaître comme autant de brimades à l'égard de M. Jacques.

En mars 2000, l'inspecteur du travail a refusé d'autoriser l'employeur à le licencier au motif que les griefs n'étaient pas établis ou n'étaient pas de gravité suffisante. Il a estimé que le projet de licenciement revêtait « *un caractère discriminatoire* ».

En octobre 2000, l'inspecteur du travail a refusé une nouvelle fois le licenciement de M. Jacques car, d'une part, la procédure n'avait pas été respectée, et d'autre part, les faits reprochés n'étaient pas d'une gravité suffisante ou ne lui étaient pas imputables.

M. Jacques a dû saisir la justice pour obtenir le retrait de ses bulletins de paie de mentions faisant apparaître son activité syndicale, d'un avis de mise en examen relatif à une procédure en cours et d'un avertissement annulé par le juge prud'homal.

Les attestations médicales produites par le réclamant constatent un état dépressif en lien avec le conflit l'opposant à son employeur.

L'ensemble de ces éléments a pu avoir pour conséquence une dégradation des conditions de travail rendant impossible la poursuite de son activité, les attestations médicales produites par M. Jacques confirmant la vraisemblance de cette situation.

Sous l'angle de l'évolution professionnelle, l'article L412-2 du Code du travail prévoit qu'« *il est interdit à tout employeur de prendre en considération [...] l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment [...] l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement* ».

La Cour de cassation a indiqué à plusieurs reprises qu'« *en présence d'une disparité de traitement non contestée, il appartient au juge, sans se substituer à l'employeur, de vérifier si celui-ci justifie d'éléments d'objectifs, étrangers à l'exercice d'un mandat syndical, qui ne*

sauraient résulter du seul exercice d'un pouvoir discrétionnaire » (Cass. soc. 28/09/2004 N°03-42624).

Il n'est pas contesté que le réclamant n'a connu aucune évolution professionnelle. Malgré les demandes de la haute autorité, l'employeur n'a produit aucun élément permettant de justifier de cette situation, ni même d'apprécier si elle présente ou non un caractère normal dans cette entreprise.

Néanmoins, il ressort des éléments d'information produits par l'employeur que, sur 10 salariés ayant la même ancienneté et la même classification, M. Jacques fait partie des 3 personnes percevant la rémunération la plus faible, le salarié le mieux payé percevant une rémunération mensuelle supérieure de 50 €.

En conséquence, le Collège de la haute autorité considère que l'existence d'un harcèlement moral en lien avec les activités syndicales de M. Jacques semble caractérisée.

Le Collège informe M. Jacques qu'il a la possibilité, en application de l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004, de solliciter de la Cour d'appel qu'elle demande à la haute autorité de présenter ses observations dans ce dossier.

Le Président

Louis SCHWEITZER