

***Déroulement de carrière/harcèlement moral/origine/observations devant la juridiction civile***

La réclamante se plaint de faire l'objet de harcèlement moral et de mesures discriminatoires, en matière de promotion professionnelle en raison de son origine de la part de son employeur, un organisme chargé d'une mission de service public. Le Collège a décidé de produire des observations devant la juridiction civile.

Le Collège :

Vu les articles L.122-45, L.122-49 du Code du travail,

Vu le principe « à travail égal, salaire égal » posé par les articles L.133-5,4 L.136-2,8°, L.140-2 du 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 :

La Haute autorité a été saisie le 3 juillet 2005 par Madame Z qui se plaint de faire l'objet de harcèlement moral et de mesures discriminatoires, en matière de promotion professionnelle en raison de son origine de la part de son employeur X.

Par jugement de répartition rendu le 16 mars 2005, le Conseil de prud'hommes déboutait la réclamante de ses demandes principales, mais condamnait l'employeur à lui rembourser la retenue effectuée sur son salaire.

X a interjeté appel sur ce point et Madame Z a formé un appel incident. La réclamante évoque dans ses conclusions devant la Cour d'appel de nouveaux faits de harcèlement moral.

Par courrier du 9 janvier 2006, la réclamante sollicitait du Président de la Chambre sociale de la Cour d'appel l'intervention de la Haute autorité, en application de l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004. La Haute autorité recevait une convocation, en date du 7 mars 2006, l'informant que l'audience avait été fixée au 30 mai 2006.

La requérante a été embauchée, le 4 décembre 1978, en qualité d'employée de bureau par X. A compter du 3 mars 1980, elle a occupé un emploi de technicienne de compte individuel au sein du service A.

Selon le protocole d'accord relatif à la classification des emplois, la requérante a été classée au niveau III, coefficient 185. Elle a obtenu son 1er degré le 1er décembre 1993, puis son 2ème degré le 20 juillet 1998. Elle se plaint de n'avoir pas été placée en « phase de mise en validation » pour l'obtention du 3ème degré.

La Haute autorité saisissait, le 16 décembre 2005, le directeur de X pour lui demander la communication, notamment des évaluations professionnelles de la réclamante ainsi que toutes explications susceptibles d'éclairer le refus de proposer à la réclamante sa mise en validation de compétences pour l'obtention du 3ème degré. X donnait une première réponse à la Haute autorité, le 4 janvier 2006, qu'elle complétait après relances de la Haute autorité en transmettant, le 29 mars 2006, une partie des éléments requis<sup>[1]</sup>.

Le 5 avril 2006, la Haute autorité obtenait la transmission par la Cour d'appel des pièces du dossier et des conclusions versées par les représentants des parties<sup>[2]</sup>.

### **S'agissant du refus de placer la réclamante en phase de validation pour l'obtention du 3ème degré**

Selon l'article 4 du protocole d'accord<sup>[3]</sup> du 14 mai 1992 relatif à la classification des emplois, le système de carrière se compose du " développement professionnel, de l'avancement conventionnel et du parcours professionnel ". L'acquisition de degrés s'inscrit dans le cadre du développement professionnel. Le guide d'application du protocole précise que « *le degré est la reconnaissance, en terme de rémunération, de la mise en œuvre de savoir et de savoir-faire nécessaires pour maîtriser une situation de travail donné* ». L'obtention d'un degré permet au salarié de se voir accorder des points supplémentaires ce qui conduit à une augmentation de sa rémunération.

L'acquisition de chaque degré est précédée d'une " phase de validation ", qui est, selon l'annexe II du guide d'application du protocole d'accord, « *initialisé par proposition de la hiérarchie directe* ». Néanmoins, afin de ne pas bloquer un salarié dans le déroulement de sa carrière, l'article 4-1-2 de l'accord du 14 mai 1992 dispose " *la hiérarchie directe a l'obligation de déclencher le processus de validation au plus tard au début de la 5<sup>ème</sup> année suivant le coefficient de carrière, puis au plus tard au début de la 10<sup>ème</sup> année et, enfin, au plus tard au début de la 15<sup>ème</sup> année* ".

L'article 4-1-2 précise également que le système de validation ne comporte pas de durée déterminée pour l'acquisition d'un degré. L'accord proscrit l'attribution simultanée de degrés mais n'interdit pas d'initier le processus de validation permettant l'acquisition de plusieurs degrés sur une même période quinquennale.

La réclamante a obtenu son 1er degré en 1994 lors de la première période quinquennale (1993-1997), son 2ème degré en 1998, soit dès la première année de la seconde période

---

<sup>[1]</sup> Elle ne produisait que la copie de l'entretien annuel d'évaluation du 7 décembre 2005 alors qu'il lui avait été demandé, à deux reprises, de transmettre l'ensemble des évaluations de la réclamante depuis 1993. Les évaluations annuelles des salariés qui avaient été placés en situation de mise en validation pour l'obtention du degré 3 et le détail des fonctions occupées par chacun d'entre eux n'étaient pas communiqués.

<sup>[2]</sup> Les seules conclusions de Y figurant au dossier devant la Cour d'appel, sont celles produites devant le Conseil de prud'hommes.

<sup>[3]</sup> Le protocole a été transmis par Y

quinquennale (1998-2002). L'accord oblige sa hiérarchie à déclencher le processus de validation pour l'obtention d'un troisième degré à l'issue de la troisième période quinquennale (2003-2007), soit au terme de l'année 2007. Néanmoins, comme indiqué plus avant, l'accord permet également une évolution plus rapide, dès lors que le salarié dispose des compétences pour être placé en phase de validation.

La réclamante prétend qu'elle figure parmi les plus anciens salariés du service à ne pas avoir obtenu de 3<sup>ème</sup> degré.

Selon X, sur un effectif total de 24 techniciens du service A, 10 techniciens ont obtenu leur troisième degré, ce qui correspondrait à 42% des techniciens<sup>[4]</sup>. La réclamante produit une liste complémentaire de 13 salariés ayant acquis un troisième degré, ce qui porterait le pourcentage de technicien au 3<sup>ème</sup> degré à 54 %.

Le guide d'application du protocole d'accord du 14 mai 1992 prévoit que l'encadrement *"propose à la direction ceux des agents qui paraissent du fait des conditions d'exercice de leur activité professionnelle, pouvoir être mis en phase de validation des compétences"*.

Le référentiel de compétences<sup>[5]</sup> produit par X précise que l'obtention d'un 3ème degré suppose que le salarié proposé ait *"la capacité validée à transmettre ses connaissances et savoir faire à des salariés de son niveau"*. Les objectifs attendus pour l'obtention de ce 3ème degré sont clairement définis, à savoir : pour la technicité *"Apporter un soutien technique à d'autres collègues en cas de situations complexes" notamment, "partager son expérience professionnelle et sa maîtrise de l'activité exercée"* et pour la communication *"savoir transmettre ses connaissances", "présenter son activité en tenant compte de son auditoire"*.

La réclamante estime que les observations de sa hiérarchie directe figurant dans le contrat de développement<sup>[6]</sup> conclu pour l'obtention de son 2ème degré étaient susceptibles, dès 1998, de l'identifier comme une salariée disposant de compétences pour être proposée, dans un bref délai, en phase de validation pour le 3ème degré. Dans le contrat de développement précité, sa hiérarchie indique, en effet, *« Madame Z a fait bénéficier de ses connaissances une collègue qui traite depuis peu la même catégorie de dossier »*.

Par ailleurs, la réclamante avait, du fait de ses connaissances linguistiques (maîtrise de l'arabe et du kabyle), la charge de dossiers d'une nature particulière et il lui avait été demandé pour l'acquisition du 2ème degré de *"compléter et de mettre à disposition du service"* le catalogue de courriers qu'elle avait élaboré.

Or, si l'on s'attache à l'analyse des contrats de développement<sup>[7]</sup> des salariés ayant obtenu un 3ème degré, il apparaît très nettement que les deux compétences exigées pour l'obtention d'un 3ème degré sont le transfert de compétences à des collègues de même niveau et l'élaboration de supports écrits destinés au service.

---

<sup>[4]</sup> Ces éléments sont issus d'une étude sur le développement professionnel au service A réalisée le 13 décembre 2004

<sup>[5]</sup> Le guide d'application du protocole d'accord ainsi que le référentiel de compétences ont été versés au dossier de la Haute autorité par Y.

<sup>[6]</sup> Le contrat de développement, produit par les parties devant la Haute autorité, est le document de référence pour une mise en validation. Il regroupe l'ensemble des compétences du degré visé qui doivent être développées lors de la phase de mise en validation. Il synthétise également les actions concrètes et mesurables qui doivent permettre de développer ou confirmer les compétences visées.

<sup>[7]</sup> Ces contrats ont été versés par Y au dossier de la Haute autorité.

Il semble, dès lors, surprenant que son encadrement n'ait pas souhaité placer la réclamante en phase de validation pour l'acquisition de son 3ème degré, sachant que celle-ci ne conduit pas nécessairement à une validation et qu'aucune évaluation professionnelle ne met en cause les compétences de la réclamante.

La Haute autorité constate que le motif du refus de mise en validation, fondé sur le comportement de la réclamante, a été énoncé de manière explicite, pour la première fois, devant le Conseil de prud'hommes. En effet, la justification de X, avant l'introduction de la procédure prud'homale, repose sur le libre choix de l'encadrement à proposer la mise en validation des agents qui sont susceptibles d'atteindre le niveau de compétences exigées pour le 3<sup>ème</sup> degré.

Or, la question de savoir si la réclamante disposait des pré-requis pour atteindre le niveau de compétences exigé n'a pas été débattue devant le Conseil de prud'hommes. En effet, dans les attestations produites devant le Conseil de prud'hommes, la CNAVTS ne s'appuie pas sur ce motif pour justifier le refus de proposer Madame Z à l'avancement mais sur ses difficultés relationnelles avec la hiérarchie<sup>[8]</sup>.

Nonobstant le pouvoir d'appréciation de l'employeur, le choix de ce dernier ne peut être arbitraire et doit reposer sur des critères objectifs et vérifiables. En outre, si l'employeur peut, effectivement, accorder des avantages particuliers à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés, placés dans une situation identique, puissent bénéficier de ces avantages et que les " règles déterminant l'octroi de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables "<sup>[9]</sup>.

En l'espèce, l'employeur s'était attaché, dans le protocole d'accord du 14 mai 1992, à définir précisément les savoirs et les savoir-faire susceptibles de justifier qu'un salarié soit proposé par sa hiérarchie directe et obtienne l'avancement dans le degré supérieur.

Aucun élément corroborant le défaut de connaissances et de savoir-faire de la réclamante n'a été transmis par X pour justifier de manière objective le choix de ne pas la placer en phase de validation. En outre, X n'ayant pas communiqué les entretiens annuels des salariés placés en phase de validation pour l'obtention du 3ème degré, elle n'a pas placé la Haute autorité en mesure de vérifier que les salariés proposés étaient dans une situation différente de celle de la réclamante justifiant, au regard des critères fixés par le protocole d'accord, le choix de les placer en phase de mise en validation.

Enfin, la Haute autorité n'a pas relevé, parmi la liste des effectifs du service A et celle des effectifs promus au 3<sup>ème</sup> degré, de nom de famille à consonance magrébine autre que celui de la réclamante.

Au regard de l'aménagement de la charge de la preuve prévu à l'article L.122-45 du Code du travail, il incombe à l'employeur de démontrer que la différence de traitement repose sur des critères objectifs étrangers à toute discrimination.

---

[8] Y a indiqué à la Haute autorité que les différents griefs imputés à la réclamante n'avaient donné lieu à aucune procédure disciplinaire.

[9] Cass.soc.18.01.2000.

La Haute autorité estime que l'employeur n'a pas produit les éléments objectifs étrangers à toute discrimination pouvant justifier la différence de traitement rapportée par la réclamante. En conséquence, elle estime que le refus de mise en validation opposé à la réclamante constitue une mesure discriminatoire.

### **Sur le harcèlement moral**

En sus du refus discriminatoire de la placer en phase de validation, la réclamante évoque parmi les agissements répétés de sa hiérarchie qu'elle estime constitutifs de harcèlement moral: les tracasseries administratives concernant la pose de ses congés ainsi que les conditions dans lesquelles son stage d'adaptation s'est déroulé. Elle fait valoir que ces multiples brimades ont affecté son état psychique et détérioré son état de santé, ce qui lui a valu de nombreux arrêts maladie (7 jours en 1998, 22 jours en 2001, 11 jours en 2002 et 24 jours en 2003).

Concernant les conditions de déroulement du stage d'adaptation, la Haute autorité estime que les pièces versées au dossier par X révèlent que la réclamante a fait l'objet d'une différence de traitement, ainsi :

- le stage d'adaptation n'a pas été effectué par tous les collègues de Madame Z mutés au service courrier,
- Madame Z est la seule salariée en provenance du service annulation-rétablissement à avoir connu un renouvellement de sa période de stage,
- elle est la seule à avoir connu une période de stage de huit mois alors que la moyenne est de quatre mois
- elle a été la seule à faire l'objet d'un contrôle quotidien de son travail par un agent de maîtrise qui devait ensuite établir un rapport hebdomadaire auprès de l'encadrement de Madame Z.

Or, le rapport d'évaluation annuel, daté du 7 décembre 2005, ne fait pas apparaître de difficultés majeures rencontrées par la réclamante qui seraient de nature à justifier de telles mesures de contrôle ainsi que le renouvellement de sa période de stage.

La réclamante s'est plainte depuis de nombreuses années des agissements discriminatoires de sa direction. Elle relève que ces faits ont entraîné une dégradation de ses conditions de travail qui s'est traduite notamment par un contrôle accru de son travail. Les raisons de la prolongation de son stage ainsi que celles des mesures de surveillance ne sont pas apparues pertinentes. Elles constituent, en outre, des mesures vexatoires du fait qu'elle soit la seule à en avoir été l'objet alors qu'elle figure parmi les plus anciens salariés du service.

La prolongation du stage et les mesures de contrôle faisant suite à l'introduction de la procédure prud'homale en novembre 2003, elles pourraient, dès lors, s'analyser comme des mesures discriminatoires prises à son encontre « pour avoir témoigné des agissements » de son employeur, en violation des représailles prohibées par l'alinéa 3 de l'article L.122-45.

Partant, la Haute autorité estime que les éléments recueillis permettent de considérer que la réclamante a fait l'objet d'un harcèlement moral à caractère discriminatoire.

En conséquence, conformément à l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004, le collège demande au Président de la Haute autorité de présenter des observations sur la base des constats établis dans la présente délibération.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER

---