



Paris, le 17 février 2012

Décision du Défenseur des droits MLD-2012-44

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n°2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu le Code pénal et notamment les articles 225-1 et 225-2 ;

Vu le Code du travail et notamment les articles 2141-5 et 2146-2 ;

Invité par le Procureur de la République près le Tribunal de grande instance d'Epinal à présenter des observations à l'audience correctionnelle du 10 mai 2012 dans l'affaire opposant Monsieur C. et le ministère public à Monsieur G. d'une part, et à la la société mise en cause d'autre part, le Défenseur des droits décide de présenter les observations suivantes.

Le Défenseur des droits

Dominique BAUDIS

Observations présentées en application de l'article 33 de la loi du 29 mars 2011

Par courrier du 9 septembre 2008, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie d'une réclamation de Monsieur C. relative à des faits de harcèlement moral et de discrimination en raison de ses activités syndicales.

Le 8 janvier 2010, la haute autorité a été saisie pour avis par le procureur de la République suite au procès-verbal dressé par l'inspection du travail qui est intervenue dans l'entreprise à la demande de Monsieur C.

Le 13 décembre 2010, le Collège de la haute autorité a, par délibération n° 2010-302, communiqué son avis sur le fondement de l'article 13 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Depuis le 1^{er} mai 2011, conformément à l'article 44 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, « *les procédures ouvertes par [...] la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité [...] se poursuivent devant le Défenseur des droits* » sous la dénomination Mission Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité.

Le 31 octobre 2011, le Procureur de la République a fait savoir au Défenseur des droits qu'il avait diligenté des poursuites à l'égard de Monsieur G. et de la société mise en cause et l'a invité à présenter des observations à l'audience.

Afin d'assurer le respect du principe du contradictoire, le Défenseur des droits a adressé aux mis en cause une notification des charges retenues à leur encontre. Le 16 décembre 2011, la société mise en cause a répondu à cette notification.

Le Défenseur des droits décide de présenter les observations suivantes à l'audience fixée le 10 mai 2012 :

1 – LES FAITS

En janvier 2007, Monsieur C. a saisi l'inspection du travail de diverses atteintes à l'exercice du droit syndical commises à son encontre par la société mise en cause.

Embauché par cette entreprise en qualité de magasinier le 11 octobre 2004, le réclamant a expliqué avoir entretenu de bons rapports avec sa hiérarchie jusqu'au mois d'avril 2006, date à laquelle il s'est présenté aux élections des représentants du personnel.

Le réclamant a déclaré avoir subi durant le mois précédant l'élection des actes d'intimidation de la part de Monsieur G., directeur commercial de la société, lequel aurait, entre autres, donné pour instruction à ses salariés de ne pas voter pour lui et aurait fait afficher une note de service appelant à voter blanc.

Tant lors de sa réclamation qu'au cours de l'enquête, Monsieur C. a également indiqué avoir subi des pressions après avoir tenté, en vain, d'obtenir la création d'une Unité Economique et Sociale (UES) entre la société mise en cause et deux filiales du groupe, toutes dirigées par Monsieur G.

Dans ce contexte, il a déclaré avoir reçu en décembre 2006 un courrier d'avertissement pour insubordination et un courrier de mise à pied pour agression verbale à l'encontre de

Monsieur D., salarié de la société mise en cause. Le réclamant a précisé que le 19 novembre 2007, le Conseil des Prud'hommes a annulé cette mise à pied.

Dans le même temps, le réclamant a indiqué que Monsieur G. l'aurait accusé de vol de documents, fait courir la rumeur que la société pourrait déposer le bilan par sa faute et aurait demandé au réclamant de ne plus s'entretenir avec les salariés.

Enfin, Monsieur C. a déclaré dans son audition du 7 octobre 2009 devant les services de gendarmerie, que son poste de travail avait été déplacé courant janvier 2007, après avoir annoncé à Monsieur G. qu'il bénéficiait de 20 heures de délégation.

Il a expliqué avoir été alors placé sous la surveillance de Madame M. laquelle seconde Monsieur G. dans la direction de l'entreprise.

2 – L'ENQUETE

Le rapport d'enquête de Monsieur M., contrôleur du travail, a révélé plusieurs dysfonctionnements ayant trait à l'organisation des élections des représentants du personnel, à l'organisation des réunions mensuelles avec le représentant du personnel, aux heures de délégation, au droit de déplacement, à la communication des documents intéressant les salariés et aux réponses des questions des délégués.

Concernant le cas particulier de Monsieur C., les conclusions de l'enquête de l'inspection du travail ont relevé que depuis le mois de mai 2006, Monsieur G. a exercé un harcèlement moral discriminatoire envers Monsieur C. et s'est livré à des actes de discrimination syndicale à l'encontre de ce dernier « *en le déplaçant régulièrement de postes, en lui faisant comprendre qu'il appartient à un syndicat et que ce n'est pas bon pour l'entreprise, en le dénigrant* ». C'est sur cette base que l'inspection du travail a établi le 22 septembre 2009, un procès-verbal pour discrimination syndicale à l'encontre de Monsieur G. et de la société.

Au soutien de ses déclarations, Monsieur C. a également versé un avis du médecin du travail en date du 28 mars 2007 le déclarant inapte à exercer son activité.

En outre, le réclamant a produit les témoignages de Mesdames D., T., F. et C., salariées de l'entreprise, attestant des pressions dont il aurait fait l'objet.

Monsieur C. produit aussi le témoignage de Monsieur G., salarié de l'entreprise qui atteste avoir lui-même subi des pressions constantes de sa direction du fait de son affiliation syndicale et affirme avoir été licencié après le déplacement de son poste de travail au sein d'une filiale de la société, démantelée à ce jour.

Dans le cadre de l'enquête préliminaire diligentée à la demande du parquet, les officiers de police de la gendarmerie ont auditionné plusieurs salariés et anciens salariés de la société mise en cause. Mesdames T. et C. ainsi que Monsieur G. ont confirmé les actes de dénigrement et de harcèlement de la part de la direction à l'encontre de Monsieur C.

A l'occasion de ces auditions, les gendarmes ont également enregistré sept nouvelles plaintes contre Monsieur G., directeur commercial de la société mise en cause, pour des faits similaires.

Le 2 décembre 2009, les gendarmes ont entendu Monsieur G. qui a réfuté les diverses accusations portées à son encontre, considérant qu'aucun fait de harcèlement ou de discrimination n'a été commis envers Monsieur C. et que le ressenti de ce dernier, qui « *n'accepte pas la polyvalence au sein de l'entreprise* », est né de son « *caractère contestataire* ». Le mis en cause a également expliqué que les fréquents déplacements de

postes du réclamant étaient justifiés par les nécessités qu'implique le fonctionnement d'une petite entreprise.

Les déclarations de Monsieur G. sont corroborées par celles de Monsieur C., Président Directeur Général de la société, qui a été interrogé par la haute autorité en marge de la procédure judiciaire. Ce dernier avait déjà contesté les faits tels que présentés par le réclamant et avait souligné le manque de polyvalence de ce dernier.

3 – L'ANALYSE JURIDIQUE

Sur la discrimination syndicale

Des enquêtes diligentées par l'inspection du travail et par la gendarmerie, il ressort que deux faits distincts peuvent être analysés sous l'angle de la discrimination syndicale : la mise à pied disciplinaire infligée au réclamant le 27 décembre 2006 et le transfert de son poste de travail intervenu en janvier 2007.

Sur la mise à pied disciplinaire

Il ressort des articles 225-1 et 225-2 3° combinés du Code pénal que constitue une discrimination toute distinction entre les personnes physiques à raison de leurs activités syndicales lorsqu'elle consiste, notamment, à sanctionner une personne.

L'élément matériel du délit de discrimination est caractérisé dès lors qu'il est établi qu'une sanction a été infligée au réclamant en raison de son appartenance syndicale.

Dans un arrêt du 25 janvier 2000, la chambre criminelle de la Cour de cassation a considéré que la mise à pied d'un délégué syndical peu de temps après sa désignation pouvait constituer le délit de discrimination syndicale dès lors qu'elle était motivée par les fonctions syndicales du salarié.

En l'espèce, il apparaît que Monsieur C. a été mis à pied pour « *agression verbale à l'encontre de Monsieur D.* » près de six mois après avoir été élu délégué du personnel de la société, dans un climat conflictuel lié à cette désignation, l'employeur ayant manifesté à plusieurs reprises l'irritation suscitée par celle-ci et aucune enquête interne sérieuse n'ayant été diligentée pour s'assurer de la véracité des faits reprochés au réclamant.

De prime abord, la conjonction de ces différents éléments laisse apparaître des présomptions quant au caractère discriminatoire de la sanction. Toutefois, ni l'enquête menée par le Défenseur des droits ni celle conduite par la gendarmerie n'ont permis de déterminer avec exactitude les circonstances de l'altercation survenue entre les deux salariés.

Selon le salarié agressé, le réclamant l'aurait insulté suite à un désaccord relatif au déchargement d'un camion. Si le réclamant a toujours contesté cette version des faits, les dires de Monsieur D. sont corroborés par le témoignage d'une autre salariée.

L'existence de témoignages divergents et l'impossibilité de recueillir des éléments matériellement vérifiables ne permettent pas de dissiper les doutes relatifs aux conditions dans lesquelles cette altercation est survenue et au rôle joué par chacun des deux salariés.

De simples présomptions ne pouvant être suffisantes pour conférer à la sanction un caractère discriminatoire pénalement sanctionnable, le doute doit profiter à la personne mise en cause, comme le consacre l'article préliminaire du Code de procédure pénale.

Sur le transfert de poste

Aux termes de l'article L. 2141-5 du Code du travail, « *il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment [...] de conduite et de répartition du travail [...]* ». L'article L. 2146-2 du même code punit la méconnaissance de ces dispositions d'une peine d'amende d'un montant de 3750 euros.

Il ressort de l'enquête menée par l'inspection du travail et des courriers adressés par Monsieur C. au Président de l'entreprise, qu'au mois de janvier 2007, soit peu de temps après son élection, Monsieur G., directeur commercial de la société, a déplacé le poste de Monsieur C. juste après avoir été informé par ce dernier du fait qu'il bénéficiait de 20 heures de délégation.

Ainsi que l'a relevé l'inspection du travail, le PDG de la société a reconnu lui-même que les difficultés rencontrées par Monsieur C. à cette occasion étaient dues à son activité syndicale.

Du reste, ni l'inspection du travail ni le Défenseur des droits ont été rendus destinataires d'éléments objectifs justifiant ce transfert de poste au regard d'éventuelles contraintes liées à l'activité du réclamant ou aux besoins de la société.

En outre, les attestations de Mesdames D., F., T., salariées de la société, confirment que le transfert de poste de Monsieur C. était lié à son appartenance syndicale.

Dans ces conditions, il semble établi que Monsieur G., directeur commercial de la société, a pris en compte les activités syndicales de Monsieur C. pour organiser ses tâches de travail au sein de l'entreprise, en violation des articles L. 2141-5 et L. 2146-2 du Code du travail.

Sur le délit de harcèlement moral

L'article 222-33-2 du Code pénal énonce que « *le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15.000 euros d'amende* ».

Par ailleurs, la loi du n° 2008-496 du 27 mai 2008 définit le harcèlement discriminatoire comme « *tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* »

Ainsi, le harcèlement moral est considéré comme discriminatoire dès lors qu'il est fondé sur l'un des critères mentionnés par l'article 1 de la loi du 27 mai 2008 parmi lesquels figurent les activités syndicales.

En l'espèce, les enquêtes diligentées concernant la situation de Monsieur C. ont permis de mettre en évidence l'existence de plusieurs faits de harcèlement moral à son encontre.

D'une part, lors des élections des représentants du personnel, Monsieur G. a invité de façon indirecte à ne pas voter pour le réclamant, en affichant une note de service en date du 3 mai 2006 appelant à voter blanc.

Par courrier du 21 juillet 2010, l'inspection du travail a d'ailleurs informé la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité de l'établissement d'un nouveau procès-verbal à l'encontre de la société qui avait refusé de reconnaître la réélection de Monsieur C. en qualité de délégué du personnel lors du scrutin du 11 mai 2010.

D'autre part, comme le démontrent l'enquête menée par l'inspection du travail ainsi que les témoignages des salariés cités plus haut, une fois Monsieur C. élu, le mis en cause a organisé une stratégie d'isolement de ce dernier en déplaçant son poste de travail et en lui demandant de ne plus s'adresser aux autres salariés.

Enfin, il est également attesté que Monsieur G. n'a eu de cesse de dénigrer Monsieur C. Outre des réprobations quasi-quotidiennes sur la tenue de son travail alors que celui-ci n'avait jamais fait l'objet auparavant de critique sur la qualité de son travail, Monsieur G. a répété à maintes occasions et en public que la société pourrait déposer le bilan par sa faute et celle du syndicat. De tels faits n'ont pu que compromettre l'avenir professionnel du salarié et porter atteinte à sa dignité au sein de l'entreprise.

Ces agissements vexatoires répétés ont entraîné une détérioration de la santé de Monsieur C., comme en attestent les certificats du Docteur V., médecin du travail, l'ayant déclaré inapte.

Le caractère intentionnel des agissements de Monsieur G. ne fait aucun doute. Il est établi par l'enquête menée par la gendarmerie ainsi que des divers témoignages faisant état de ses obstructions à la liberté syndicale et de son comportement à l'égard des autres salariés syndiqués de la société.

Lors de son audition, Madame C., salariée de l'entreprise, confirme que Monsieur G. « *ne voulait ni délégué du personnel ni syndicat au sein de son entreprise* ». Madame C. expose qu'« *avant les élections des délégués du personnel, le directeur général m'a demandé ouvertement de ne pas voter pour Monsieur C.* ». De la même manière, Monsieur G., salarié de l'entreprise soutient que lors de son licenciement, le directeur commercial de la société lui aurait dit « *tu sais Philippe cela me fait chier de te licencier (...) j'aurais préféré que ça soit lui (Monsieur C.), mais vu son statut, il est intouchable* ». Au total, sept salariés ou anciens salariés de la société témoignent de faits de discrimination syndicale commis par Monsieur G., directeur commercial de la société, à l'encontre de Monsieur C.

Il apparaît ainsi que des « *agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ou d'altérer sa santé physique ou mentale* » qui sous-tendent le délit de harcèlement moral sont, en l'espèce, réunis. L'infraction prévue et réprimée par l'article 222-33-2 du Code pénal semble donc constituée.

Sur les responsabilités

Les éléments matériel et intentionnel des infractions prévues et réprimées par les articles L. 2141-5 et L. 2146-2 du Code du travail et 222-33-2 du Code pénal étant réunis sur la tête de Monsieur G., il y a lieu de le considérer comme l'auteur principal des infractions.

L'article 121-2 du Code pénal dispose que « *les personnes morales sont responsables pénalement (...) des infractions commises, pour leur compte, par leurs organes ou représentants* ».

Sur ce fondement, la responsabilité pénale de la société pourrait également être recherchée à travers son représentant légal, Monsieur C., PDG de la société. En effet, les agissements délictuels ont été effectués pour le compte de la personne morale, dans le but de préserver la société de toute représentation syndicale. Au surplus, il ressort des éléments de l'enquête et notamment de plusieurs courriers de Monsieur M., contrôleur du travail, adressés au PDG, que ce dernier avait connaissance des faits de harcèlement moral commis à l'encontre de Monsieur C.

Telles sont les observations que le Défenseur des droits formule au titre de l'article 33 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, au vu des pièces qui lui ont été communiquées par les parquets.