



Paris, le 26 juin 2012

Décision du Défenseur des droits MLD-2012-93

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 du travail.

Saisi par Monsieur X d'une réclamation relative à son licenciement qu'il estime discriminatoire en raison de ses opinions politiques,

décide de présenter les observations suivantes devant le Conseil de prud'hommes de XXXX.

Le Défenseur des droits

Dominique Baudis

**Observations devant le Conseil de prud'hommes de XXXX présentées dans le cadre
de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011**

1. Par courrier en date du 14 juillet 2010, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par Monsieur X d'une réclamation relative à son licenciement pour insuffisance professionnelle qu'il estime discriminatoire en raison de ses opinions politiques.
2. 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* ».
3. Le 10 octobre 1999, Monsieur X a été engagé par la société Y en qualité de chef de projet, statut cadre. En dernier lieu, Monsieur X occupait les fonctions de chef de projet support technique.
4. Le 1^{er} février 2008, Madame Z est nommée responsable du service A au sein de la société Y.
5. Le 16 mars 2008, Monsieur X est élu maire adjoint de la commune de XXXX.
6. Le 1^{er} avril 2008, il intègre le service A, sous la responsabilité de Madame Z, et exerce ses fonctions liées à son mandat politique durant ses congés payés, ses journées de récupération et de réduction de temps de travail.
7. En 2008 et 2009 Monsieur X bénéficie de deux entretiens d'évaluation, effectués par Madame Z. Ces entretiens précisent que la majorité de ses objectifs ont été atteints. Il est également fait état de sa bonne intégration dans l'équipe, de son investissement personnel et de son autonomie.
8. Durant l'année 2009 et jusqu'au début de l'année 2010, Monsieur X privilégiera le crédit légal d'heures forfaitaire et trimestriel, non rémunéré par son employeur, pour assurer ses fonctions électives.
9. Le 24 mars 2010, Monsieur X est convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 31 mars 2010.
10. Par courrier en date du 15 avril 2010, Monsieur X est licencié pour insuffisance professionnelle.
11. Monsieur X a saisi le Conseil de prud'hommes de XXXX pour contester son licenciement et pour faire reconnaître la discrimination dont il s'estime victime en raison de ses opinions politiques.
12. Dans sa réponse au Défenseur des droits en date du 15 juin 2011, la société Y conteste toute discrimination à l'égard de Monsieur X et fonde son licenciement « en raison d'insuffisances professionnelles découlant d'un manque d'implication ». A ce titre, elle évoque « des problèmes de communication qui restent récurrents, un manque de suivi des dossiers dont il a la responsabilité, un manque de fiabilité et de précision ».
13. Dans un courrier au Défenseur des droits en date du 14 février 2012, la société mise en cause ajoute qu'étaient reprochés au réclamant son manque d'organisation et son manque d'anticipation de ses absences.
14. Pour préciser les griefs retenus à son encontre, il est précisé que le réclamant a été absent lors d'une réunion importante le 16 novembre 2009, qu'il n'a pas effectué un suivi suffisant d'un projet dénommé « XXXX » (R), ou encore qu'il n'a pas su communiquer avec ses collègues.
15. Enfin, en ce qui concerne les absences de Monsieur X en raison de ses activités politiques, la société Y affirme au Défenseur des droits qu'elle applique les dispositions du code général des collectivités territoriales notamment l'article L.2123-2 qui prévoit l'octroi d'un crédit d'heures trimestriel non rémunéré.
16. L'article L.2123-1 du code général des collectivités territoriales prévoit que :
 - « *L'employeur est tenu de laisser à tout salarié de son entreprise membre d'un conseil municipal le temps nécessaire pour se rendre et participer :*
 - 1° Aux séances plénières de ce conseil ;*
 - 2° Aux réunions de commissions dont il est membre et instituées par une délibération du conseil municipal ;*

3° Aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune.

Selon des modalités fixées par un décret en Conseil d'Etat, l'élu municipal doit informer l'employeur de la date de la séance ou de la réunion dès qu'il en a connaissance.

L'employeur n'est pas tenu de payer comme temps de travail le temps passé par l'élu aux séances et réunions précitées ».

17. En vertu de l'article L.2123-2 du même code :

« I.-Indépendamment des autorisations d'absence dont ils bénéficient dans les conditions prévues à l'article L. 2123-1, les maires, les adjoints et les conseillers municipaux ont droit à un crédit d'heures leur permettant de disposer du temps nécessaire à l'administration de la commune ou de l'organisme auprès duquel ils la représentent et à la préparation des réunions des instances où ils siègent.

II.-Ce crédit d'heures, forfaitaire et trimestriel, est fixé par référence à la durée hebdomadaire légale du travail. Il est égal :

1° A l'équivalent de quatre fois la durée hebdomadaire légale du travail pour les maires des communes d'au moins 10 000 habitants et les adjoints au maire des communes d'au moins 30 000 habitants ; (...).

18. La société Y a transmis au Défenseur des droits deux documents relatant les absences de Monsieur X, l'un sous forme de liste, l'autre sous forme de tableau synthétique. Les informations fournies diffèrent parfois d'un document à l'autre.

19. Il ressort de l'analyse de ces deux documents qu'à partir de mars 2008, date de son élection, Monsieur X a dû s'absenter de son poste à plusieurs reprises.

20. En 2008, au cours de la première année de son mandat, Monsieur X a été absent 71 jours selon la liste ou 75 jours selon le tableau synthétique, dont 7 absences non rémunérées prises dans le cadre du crédit d'heures forfaitaire et trimestriel attribué aux adjoints au maire conformément à l'article L.2123-2 du Code des collectivités territoriales.

21. Monsieur X a majoritairement utilisé au cours de la première année de son mandat ses congés payés, ses journées de réduction de temps de travail ainsi que ses journées de récupération pour exercer ses fonctions électives.

22. Cependant, pour l'année 2009 et du début de l'année 2010 jusqu'à son licenciement, Monsieur X a favorisé l'utilisation de son crédit d'heures dans la limite légale plutôt que ses congés payés pour l'exercice de ses fonctions électives.

23. En effet, l'enquête du Défenseur des droits révèle qu'au cours de l'année 2009, sur 84 absences selon la liste ou 78 absences selon le tableau synthétique, il a enregistré respectivement 33 ou 34 absences non rémunérées, prises dans le cadre des articles L.2123-1 et L.2123-2 du Code général des collectivités territoriales, sans dépasser le plafond fixé par ces articles.

24. Durant l'année 2010, on décompte 13,5 (selon la liste) ou 12 (selon le tableau synthétique) absences non rémunérées sur respectivement 17 ou 14 absences effectives.

25. Il apparaît donc que le ratio des absences non rémunérées par rapport au total des absences de Monsieur X a nettement augmenté, passant, selon les données du tableau synthétique, de 9,3% en 2008, à 43% en 2009 et 85 % en 2010.

26. Il ressort de la chronologie des événements qu'il existe une concomitance entre l'augmentation des absences non rémunérées de Monsieur X liées à l'exercice de son mandat de maire adjoint et qu'il était en droit de prendre conformément aux dispositions de l'article L.2123-2 du code général des collectivités territoriales, et les reproches formulés par son employeur concernant son activité salariée.

27. En effet, l'enquête révèle que le travail de Monsieur X a toujours donné satisfaction à son employeur au cours de ses onze années de collaboration. Les différents rapports d'évaluation du réclamant transmis par la société Y démontrent que la majorité de ses objectifs ont été atteints et qu'il n'a jamais fait l'objet de reproche ou d'avertissement.

28. Ainsi, en 2009, Monsieur X a bénéficié d'un entretien d'évaluation relatif à son activité pour l'année 2008 très positif, alors même qu'il exerçait déjà ses fonctions de maire adjoint depuis mars 2008 et qu'il privilégiait ses congés pour exercer ses activités électorales.

29. A l'inverse, la lettre de licenciement de Monsieur X pour insuffisance professionnelle contient des reproches professionnels portant sur son activité de 2009, année où il a privilégié son crédit d'heures accordé par la loi au lieu d'utiliser ses congés pour exercer ses activités électorales.
30. L'article L.1132-1 du code du travail précise qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte en raison de ses opinions politiques.
31. En vertu de l'article L.1132-4 du code du travail, toute disposition ou tout acte pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance des dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail est nul.
32. L'article L.1134-1 du même code indique qu'il appartient au salarié d'apporter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, et qu'il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
33. Dans un courrier en date du 11 janvier 2012, le Défenseur des droits a avisé la société mise en cause que le licenciement de Monsieur X pourrait être en lien avec l'exercice de ses opinions politiques, et qu'il appartient à l'employeur d'établir que son licenciement est fondé sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
34. En réponse, la société Y fonde le licenciement de Monsieur X sur trois points : son manque d'implication, de fiabilité et d'organisation, ses lacunes en matière de suivi de projets et ses problèmes de communication.

Sur le manque d'implication, de fiabilité et d'organisation :

35. Pour justifier le licenciement pour insuffisance professionnelle de Monsieur X, la société Y affirme en premier lieu qu'il manque d'implication, de fiabilité et d'organisation.
36. Relevant que la société ne fournissait pas d'élément de preuve du manque d'organisation du réclamant, le Défenseur des droits l'a questionnée à ce sujet dans son courrier du 11 janvier 2012. Par courrier du 14 février 2012, la société indique que « *son manque d'organisation et son manque d'anticipation de ses absences (alors qu'il n'était pas encore élu) lui avaient été également reprochés* ». La société n'apporte aucune preuve du manque d'organisation allégué.
37. De plus, le reproche tiré du manque d'anticipation des absences n'apparaît pas dans la lettre de licenciement. Or, selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, « *la lettre de licenciement fixe les limites du litige* » (Cass. Soc. 19 juin 1991, n°89-40.843).
38. S'agissant du manque d'implication du réclamant, la société mise en cause affirme qu'il s'est « *manifesté notamment par un défaut d'alertes auprès de vos interlocuteurs dans des cas où cela s'avérait pourtant nécessaire* ». Aucun élément n'est apporté au soutien de cette affirmation.
39. La société Y indique que le réclamant était absent le 16 novembre 2009 lors d'une réunion importante. Or, l'enquête du Défenseur des droits révèle que cette absence avait été non seulement autorisée par Madame Z, la responsable du réclamant, mais que celui-ci était également joignable sur son téléphone portable et qu'il a d'ailleurs été joint par téléphone au cours de cette réunion.
40. La société reproche également à Monsieur X d'avoir laissé un poste informatique dont il avait la charge en dysfonctionnement pendant plusieurs semaines. Elle produit des courriels échangés entre Monsieur X, ses collègues et Madame Z les 4, 11 et 12 février 2010. L'analyse de ces documents ne permet pas de conclure à un manque d'implication et de fiabilité de la part du réclamant. Au contraire, il ressort de ces documents que ce dernier réagit rapidement, qu'il cherche des solutions et souhaite faire avancer son équipe : « *si besoin je fais une présentation en réunion de service* », « *je suis preneur des points réguliers de suivi d'activités si cela peut permettre de mieux communiquer sur ce que je fais* », « *pour demain n'hésitez pas à m'appeler si besoin sur les points en cours* ».
41. D'autre part, la société mise en cause considère que le manque de fiabilité et d'organisation du réclamant a eu pour conséquence une mauvaise gestion des outils de secours dont il avait la charge, générant une insatisfaction de la part de ses interlocuteurs. Or, aucun élément ne témoigne de l'insatisfaction alléguée.
42. La société Y fournit uniquement un courriel adressé par Madame Z à Monsieur X en date du 26 mars 2010 selon lequel : « *beaucoup de plaintes de la part de la société Y qui commencent à remonter un peu haut. Peux-tu voir la raison des incidents, corriger, rappeler le process si nécessaire, m'expliquer pourquoi rien n'a été fait de ton côté début mars* ». La société mise en cause n'apporte aucune preuve desdites plaintes.

43. Enfin, la société Y affirme que le manque d'implication du réclamant s'est manifesté par « *l'absence de propositions de simplification des procédures ou d'outils dont vous aviez la charge, alors que cela était l'un de vos objectifs pour l'année 2009* ». Hormis l'inscription, dans l'entretien annuel d'échanges 2009, au titre des objectifs pour l'année 2009, de la mention « *proposer des simplifications, des axes d'amélioration, objectif : optimiser les coûts* », ce sujet semble ne jamais avoir été évoqué avec le réclamant avant la lettre de licenciement, ni en termes de reproches ni en terme d'indications.

Sur les lacunes en matière de suivi de projets :

44. La société Y reproche au réclamant des lacunes dont il aurait fait preuve dans le suivi de ses projets.
45. Elle affirme que Monsieur X n'a pas su gérer le projet « R », et que les interlocuteurs du réclamant se seraient plaints auprès de sa hiérarchie de ses manquements, ce dont attesterait un courriel du 1^{er} décembre 2009. Or, il ne ressort pas de cet email que Monsieur X effectuait une mauvaise gestion du projet ni que ses interlocuteurs se soient plaints de lui.
46. D'autre part, il ressort de l'analyse du procès-verbal de l'entretien préalable au licenciement du réclamant qu'il lui avait été reproché une mauvaise gestion d'un autre projet, le projet « T » alors que le réclamant n'a jamais été en charge de celui-ci.

Sur les problèmes de communication :

47. Enfin, la société mise en cause fonde le licenciement du réclamant sur ses problèmes de communication, arguant que son attitude a souvent provoqué des situations conflictuelles avec ses interlocuteurs. Il ressort des entretiens annuels d'échanges qu'il lui était demandé de progresser dans le domaine de la communication écrite. La société ne fournit aucune pièce permettant de prouver les problèmes d'attitude et les situations conflictuelles évoqués.
48. L'enquête du Défenseur des droits révèle que la société Y ne prouve pas que sa décision de licencier Monsieur X pour insuffisance professionnelle soit justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination conformément à l'article L.1134-1 du code du travail.
49. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :

- Considère que le licenciement pour insuffisance professionnelle de Monsieur X, justifié par des reproches portant sur son activité de 2009, année où il a privilégié son crédit d'heures accordé par la loi au lieu d'utiliser ses congés pour exercer ses activités électorales, est fondé sur un motif discriminatoire en violation des dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail ;
- Constate que le licenciement de Monsieur X semble lié à son activité de maire adjoint et caractérise l'existence d'une discrimination en raison de ses opinions politiques au sens de l'article L.1132-1 ;
- Considère que le licenciement de Monsieur X doit être considéré nul par application de l'article L.1132-4 du code du travail.