



Paris, le

Décision du Défenseur des droits n°MLD 2012-88

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 ;

Après consultation du collège compétent en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

Saisi par Madame L d'une réclamation relative à son licenciement qu'elle estime discriminatoire,

Décide de présenter les observations suivantes devant la Cour d'appel.

Le Défenseur des droits

Dominique Baudis

**Observations devant la Cour d'appel présentées dans le cadre
de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011**

1. Par courrier en date du 8 octobre 2009, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par Madame L d'une réclamation relative à son licenciement qu'elle estime lié aux activités syndicales de son mari.
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. Dans un jugement en date du 5 décembre 2011, le Conseil de prud'hommes a requalifié le licenciement de Madame L, prononcé pour faute, en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
4. La société mise en cause ayant interjeté appel de ce jugement, la réclamante demande au Défenseur des droits de présenter ses observations devant la Cour d'appel.
5. Madame L a été embauchée le 25 août 2003 au sein de la société X, en qualité d'agent administratif de gestion.
6. Son mari, Monsieur L, a été embauché le 15 février 2005 dans la même société, en qualité de vendeur. Le 11 juin 2009, il est désigné délégué syndical et représentant syndical au comité d'entreprise.
7. Madame L indique qu'à compter de la désignation de son mari en tant que délégué syndical, elle a fait l'objet de pressions afin d'inciter son mari à cesser ses activités syndicales, pressions qui auraient conduit à son licenciement.
8. Ainsi, moins de 15 jours après la désignation de son mari en tant que délégué syndical, soit le 24 juin 2009, Madame L est convoquée par Monsieur R et Monsieur X, respectivement Président Directeur Général et Directeur Général Délégué de la société. Elle affirme que ces derniers l'auraient menacée de licenciement si son époux ne mettait pas fin à ses engagements syndicaux.
9. Le 1er juillet 2009, elle effectue une déclaration de main courante au commissariat, pour faire constater les termes de cet entretien. Le 2 juillet 2009, Madame L effectue une deuxième déclaration de main courante dans le même commissariat, dans laquelle elle déclare que Monsieur X lui aurait précisé qu'en raison de la nomination de son époux en tant que délégué, son accès aux documents confidentiels de l'entreprise serait désormais restreint.
10. Par courrier du 22 juillet 2009, Monsieur L informe l'inspection du travail des difficultés qu'il rencontre depuis sa désignation en tant que délégué syndical, et souligne que sa femme fait l'objet de pressions et d'intimidations.
11. Par remise en main propre d'un courrier daté du 12 août 2009, Madame L est convoquée à un entretien préalable, fixé au 14 août 2009, en vue de son éventuel licenciement :

*« A plusieurs reprises, vous avez exprimé votre inquiétude sur le devenir de l'entreprise, en présence de membres de la direction et d'autres salariés.
Cette attitude négative et votre empressement à exposer vos états d'âmes vous suggèrent des décisions qui influencent votre comportement et créent un mauvais esprit.*

D'autre part nous avons appris incidemment que vous étiez érigée en correspondante dans l'entreprise pour vos collègues auprès de tiers non référencés.

C'est ainsi que vous avez fait rentrer sur votre lieu de travail des couteaux Z et des machines à café qui leur étaient destinés, sans autorisation de notre part et sans aucune légitimité.

De telles actions nuisent à l'image de la société et à l'autorité de la Direction, outre le temps passé à une activité personnelle durant votre temps de travail et à l'aide des moyens de l'entreprise, ce qui nous conduit à envisager votre éventuel licenciement. [...] ».

12. Le 13 août 2009, à son arrivée sur son lieu de travail à 13h30, elle reçoit l'ordre de ne pas reprendre son travail de secrétaire. Elle réclame alors, lors d'un entretien avec Monsieur X et Monsieur R, un document justifiant sa mise à pied des 13 et 14 août 2009. Toutefois, aucun document ne lui est remis.
13. Le même jour, elle effectue une troisième déclaration de main courante au commissariat: « Hier j'ai été convoquée dans le bureau du PDG Monsieur R et du DG Monsieur X, ils m'ont remis un courrier d'entretien préalable en vue de mon licenciement en me menaçant de représailles pour retrouver du travail si je le mettais aux prud'hommes. La direction m'a informée que ce licenciement était dû à la nomination de mon mari à un poste syndical au sein de l'entreprise. Ils m'ont également déclaré que mon mari serait également licencié et que tout sera fait en ce sens ».
14. L'entretien prévu le 14 août 2009, en violation de l'article L.1232-2 du Code du travail, a été repoussé au 20 août 2009.
15. Madame L est placée en arrêt maladie du 13 août au 9 septembre 2009.
16. Dans un courrier en date du 18 août 2009 adressé à la société, le syndicat indique que Monsieur R, PDG et Monsieur X, directeur général délégué, ont contesté la désignation de Monsieur L en tant que délégué syndical, ont refusé un entretien à ce dernier, et auraient fait subir des pressions à Madame L pour avoir refusé d'inciter son mari à abandonner son mandat syndical.
17. Madame L ne se présente pas à l'entretien du 20 août 2009.
18. Par courrier du 21 août 2009, adressé en réponse au syndicat, la direction conteste toute manœuvre discriminatoire à l'encontre de Madame L.
19. Le licenciement de Madame L lui est notifié le 27 août 2009 :

« Vous étiez convoquée à un entretien préalable repoussé au 20 août 2009 à votre demande, mais vous ne vous êtes pas présentée.

A défaut d'avoir pu recueillir vos explications sur les griefs reprochés et après respect du délai légal de réflexion, nous vous notifions par la présente votre licenciement pour les motifs suivants :

- *Non respect des consignes de travail, puisque malgré nos instructions précises et réitérées, vous avez continué à ouvrir les plis recommandés adressés à la société ;*
- *Relances téléphoniques en cas d'impayés faites sur un ton agressif, entraînant des plaintes de clients ;*
- *Utilisation de vos heures de travail pour passer des commandes pour certains salariés (couteaux Pradel, machines à café) sans aucune autorisation, les deux colis reçus étant volumineux car pesant respectivement 17.36kg et 15.54kg.*

De telles actions, non seulement nuisent à notre autorité auprès des autres salariés, mais aussi à l'image de l'Entreprise et notamment auprès des fournisseurs non référencés expéditeurs de ces commandes personnelles, et de surcroît portent préjudice à l'Entreprise dans la mesure où vous utilisez votre temps de travail et les moyens de l'entreprise pour effectuer ces commandes et ces distributions de produits reçus.

Enfin, à plusieurs reprises, vous vous êtes permise d'exprimer votre inquiétude sur le devenir de l'entreprise en présence de membres de la Direction, mais également d'autres salariés.

Cette attitude négative déstabilise le personnel témoin de vos propos et les rumeurs engendrées, de même que votre empressement à exposer vos ressentis et états d'âme qui créent un mauvais état d'esprit.

En conséquence, votre préavis de deux mois dont vous êtes dispensée débutera à la date de première présentation de ce courrier à votre domicile [...] ».

20. La réclamante conteste les griefs qui lui sont reprochés. Elle fournit notamment une attestation de sa collègue, Madame Z, précisant que Madame L n'a jamais adopté un ton agressif avec les clients, qu'en outre la commande de la cafetière a été autorisée, et que le courrier simple et recommandé doit être ouvert conformément aux directives de l'employeur.
 21. Madame L fournit également une attestation de Monsieur DB précisant que Madame S, Directrice des Ressources Humaines de la société, avait délégué à Madame L la mission de se charger de la commande des couteaux Z pour les employés.
 22. Par ailleurs, dans le cadre de la procédure pénale où la preuve est libre, Madame L a obtenu du Procureur de la République qu'il retranscrive l'enregistrement de l'entretien du 13 août 2009, réalisé à l'insu de Monsieur X et de Monsieur R. Durant cet entretien, Monsieur X a proposé à Madame L de ne pas la licencier en échange du départ de son mari.
 23. L'article L.1132-1 du Code du travail prévoit qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de ses activités syndicales.
 24. La Cour de Justice des Communautés Européennes, dans son arrêt Coleman du 17 juillet 2008, reconnaît la discrimination par association. Elle a ainsi jugé dans une affaire fondée sur le critère du handicap que : *« Il ne ressort pas des dispositions de la directive 2000/78 que le principe de l'égalité de traitement qu'elle vise à garantir soit limité aux personnes ayant elles-mêmes un handicap au sens de cette directive. Au contraire, celle-ci a pour objet, en ce qui concerne l'emploi et le travail, de lutter contre toutes les formes de discrimination fondées sur le handicap. En effet, le principe de l'égalité de traitement consacré par ladite directive dans ce domaine s'applique non pas à une catégorie de personnes déterminée, mais en fonction des motifs visés à l'article de celle-ci »*. Cet arrêt est susceptible de s'appliquer à tous les critères de discrimination visés par la directive dont fait notamment partie l'engagement syndical.
 25. La HALDE a déjà reconnu l'existence d'une discrimination syndicale par association à l'égard du licenciement de la compagne d'un délégué syndical travaillant dans la même société, dans sa délibération n° 2007-75 du 26 mars 2007. Le Conseil de prud'hommes de Caen a retenu cette notion dans un jugement du 25 novembre 2008 (n° F06/00120), notion confirmée par la Cour d'appel de Caen le 17 septembre 2010 (n° 08/04500).
 26. S'agissant de la charge de la preuve, l'article L. 1134-1 du Code du travail, prévoit un aménagement au profit du salarié qui s'estime victime d'une discrimination. C'est ainsi que : *« le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.*
- Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ».*
27. En l'espèce, Madame L a apporté des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination.
 28. En effet, il ressort de la chronologie des événements qu'il existe une concomitance entre la désignation de Monsieur L en tant que délégué syndical, le 11 juin 2009, et le licenciement de Madame L le 12 août 2009. C'est ainsi qu'il s'est écoulé seulement deux mois entre ces deux événements.
 29. De plus, il apparaît que le licenciement de Madame L n'est pas justifié par des éléments objectifs. Le Conseil des Prud'hommes, dans un jugement en date du 5 décembre 2011, a déclaré le licenciement de Madame L sans cause réelle et sérieuse.

30. Ces éléments laissent présumer l'existence d'une discrimination par association à l'encontre de Madame L, du fait du mandat syndical exercé par son mari.
31. Les documents adressés par la société X dans le cadre de l'enquête menée par le Défenseur des droits ne permettent pas de justifier que la décision de licencier Madame L est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
32. L'employeur se borne à alléguer que le licenciement de Madame L est parfaitement justifié, et que les motifs exposés dans la lettre n'ont aucun rapport avec le mandat syndical exercé par son mari, sans en rapporter la preuve.

Sur le non respect des consignes de travail par Madame L

33. L'employeur déclare avoir établi des consignes précises de travail concernant l'ouverture des plis recommandés, sans cependant apporter des éléments permettant de le vérifier.
34. Il fournit une attestation de Madame D, responsable des ressources humaines arrivée dans l'entreprise début octobre 2008, qui précise avoir entendu Madame T, secrétaire de direction, indiquer à Madame L les consignes d'ouverture des plis recommandés. Elle affirme, en outre, qu'en cas d'absence de la secrétaire de direction, Madame L était chargée de mener à bien ses missions, dont l'ouverture du courrier.
35. En décembre 2008, soit deux mois après l'arrivée de Madame D, Madame T a été placée en arrêt maladie jusqu'en juillet 2009. Par ailleurs, Madame D ne partageait ni le bureau de Madame T, ni celui de Madame L.
36. Il n'est ainsi pas prouvé que Madame L ait reçu des consignes précises qu'elle n'aurait pas respectées concernant l'ouverture du courrier.
37. Enfin, le Conseil des prud'hommes indique que dans le cadre de ses fonctions d'agent administratif, il était inconcevable que Madame L ne doive pas s'occuper de l'ouverture de plis recommandés. Il fait valoir également que Madame L n'a pas reçu d'avertissement concernant un non-respect de la procédure d'ouverture du courrier, bien qu'elle se soit occupée de cette tâche pendant plusieurs mois.

Sur les relances téléphoniques faites sur un ton agressif ayant entraîné des plaintes de clients

38. Pour justifier ce grief invoqué à l'égard de Madame L, l'employeur fournit un seul courrier émanant d'un client de la société faisant état du ton agressif et arrogant que Madame L aurait employé concernant une de ses factures non payées. Toutefois il sera observé qu'il s'agit d'un seul courrier, ce qui est très insuffisant pour établir la réalité du grief reproché à Madame L.
39. En outre, ce courrier est daté du 8 juillet 2009, soit trois semaines après la nomination de Monsieur L en tant que délégué syndical et l'employeur n'est pas en mesure de fournir des écrits antérieurs à cette nomination provenant de clients mécontents de la prestation de Madame L.
40. Par conséquent, l'employeur ne démontre pas que plusieurs clients aient pu se plaindre de la gestion des impayés effectuée par Madame L.
41. Le Conseil des prud'hommes fait état d'un courrier électronique du responsable administratif et financier d'avril 2009, soit quatre mois avant le licenciement de Madame L, la félicitant pour la qualité de son travail ce qui semble contredire l'appréciation portée par son employeur sur son travail. En outre, le Conseil indique que de par sa fonction de responsable des relances des factures impayées, Madame L se devait d'utiliser certaines méthodes permettant d'obtenir leur paiement. Le courrier électronique envoyé à Madame L par sa responsable démontre que ses méthodes de travail étaient efficaces.

Sur l'utilisation des heures de travail pour passer commande de produits destinés aux salariés

42. L'employeur reproche enfin à Madame L d'avoir utilisé ses heures de travail pour commander des produits destinés aux salariés. Il précise qu'à aucun moment, une autorisation ne lui a été accordée en ce sens.
43. Cependant, en 2007, Madame S, la comptable de l'entreprise, avait délégué à Madame L la gestion des commandes de produits destinés au personnel. Cette tâche a été accomplie par Madame L en 2008 ainsi qu'en 2009, la direction étant au courant de cette pratique.
44. Il s'avère ainsi que depuis 2007, il était d'usage que Madame L s'occupe de la commande et de la distribution de produits pour les employés. De plus, l'employeur ne prouve pas que la distribution des produits ait été effectuée pendant les heures de travail de la salariée.
45. Les éléments présentés par la société mise en cause ne permettent pas de prouver que le licenciement de Madame L est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
46. En conséquence, après consultation du collège compétent en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, le Défenseur des droits :
 - Considère que la discrimination à l'encontre de Madame L est établie, la Société X ne rapportant pas la preuve que son licenciement est justifié par des éléments objectifs ;
 - qu'en outre, au vu des éléments recueillis, son licenciement présente un lien avec les activités syndicales exercées par l'époux de Madame L, et qu'ainsi il y a lieu de considérer qu'elle a été victime d'une discrimination par association au sens de la jurisprudence de la C.J.U.E.