

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**LE DÉFENSEUR
DES DROITS**



Paris, le

Décision du Défenseur des droits n°MLD/2012-6

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, notamment les articles L 1132-1 et suivants.

Saisi par Monsieur B le 8 septembre 2010 d'une réclamation relative à un harcèlement moral et à son licenciement, qu'il estime liés à ses activités syndicales, le Défenseur des droits décide de présenter les observations suivantes devant le Conseil de prud'hommes.

Le Défenseur des droits

Dominique Baudis

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

1. Par courrier du 8 septembre 2010, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par Monsieur B d'une réclamation relative à un harcèlement moral et à son licenciement, qu'il estime liés à ses activités syndicales.
2. 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.
3. En date du 27 septembre 2004, Monsieur B est embauché en CDI par la société X en qualité de vendeur, moyennant une rémunération brute mensuelle de 1 197 €. Il est promu responsable de rayon en 2007.
4. A la mi-juin 2010, Monsieur B se serait renseigné auprès d'une déléguée du personnel, Madame Y, sur l'organisation des élections dans le magasin, car le dernier protocole électoral affiché était daté du 29 juillet 2005 (les élections devant avoir lieu tous les quatre ans). Un ancien salarié de la société X, Monsieur Z, atteste avoir entendu, à la mi-juin 2010, le réclamant interroger Madame Y sur les élections dans l'entreprise.
5. En date du 14 juin 2010, Monsieur B adhère à un syndicat, auquel il fait savoir, par courrier électronique daté du 2 juillet 2010, qu'il souhaite être candidat aux prochaines élections de délégués du personnel de son entreprise.
6. Le 13 juillet 2010, Monsieur B contacte par téléphone une personne du service RH de la société, Madame N, afin de se renseigner sur les prochaines élections de délégués du personnel. Il indique que Madame Y aurait tenté de l'empêcher de téléphoner et que les délégués du personnel de l'établissement, sans étiquette syndicale, auraient pris parti pour l'employeur.
7. Madame R, membre du bureau du syndicat, atteste que, lors d'une conversation téléphonique avec Monsieur B en date du 16 juillet 2010, ce dernier lui aurait indiqué avoir « *déjà annoncé son intention de se présenter à ses collègues, tout comme son appartenance syndicale* ». Elle précise également avoir essayé de contacter Monsieur L à trois reprises entre le 16 et le 19 juillet 2010 et qu'il lui a été répondu qu'il était absent ou en réunion.
8. Le 21 juillet 2010 à 18 heures, alors qu'il quitte son vestiaire, Monsieur B est convoqué par le Directeur du magasin, Monsieur L, qui lui annonce qu'il initie à son encontre une procédure de licenciement pour faute professionnelle ; il lui présente une lettre de convocation à un entretien et lui précise qu'il ne doit pas revenir travailler avant qu'une décision n'ait été prise. Monsieur B refuse de signer la lettre de convocation et rentre chez lui.
9. Le 22 juillet 2010, le réclamant est en jour de repos. Il reprend le travail le 23 juillet 2010 à 10h00. A 10h15, le Directeur du magasin lui aurait ordonné de quitter les lieux. Face au refus de Monsieur B, le Directeur fait intervenir les services de police, arrivés sur place à 10h40 ; après s'être renseignés sur la situation, les policiers auraient décidé de ne pas intervenir et seraient repartis un quart d'heure plus tard. L'attestation de Madame Y du 23 juillet 2010 confirme que le Directeur lui a demandé d'appeler la Police.
10. A 11h00, le Directeur aurait demandé à Monsieur B de se rendre à l'accueil du magasin, dans l'attente de l'arrivée d'un huissier. Monsieur B fait alors appel à un collègue, Monsieur P, afin de se faire assister ; selon l'attestation de ce dernier, le Directeur l'aurait menacé et l'aurait empêché de venir assister Monsieur B.
11. En fin de matinée, en présence d'un huissier, Monsieur L remet au réclamant une convocation à un entretien préalable à un licenciement, fixé au 31 juillet 2010, avec une dispense d'activité rémunérée. Monsieur B quitte l'entreprise.

12. En réaction aux événements du 23 juillet 2010, Monsieur B fait parvenir deux courriers à son employeur, datés du 26 juillet 2010. Dans le premier, il confirme qu'il a contacté le service des ressources humaines le 13 juillet 2010 pour s'assurer de la mise en place des élections de délégués du personnel.
13. Dans la seconde lettre, il se plaint d'avoir été victime de harcèlement moral, en détaillant l'ensemble des faits qui se sont déroulés dans le magasin depuis qu'il s'est renseigné sur les élections professionnelles. Il ajoute : « *le 23 juillet 2010, j'ai vécu une situation totalement irréaliste, ne pouvant même pas communiquer avec mes collègues de travail, m'interdisant d'appeler pour me renseigner sur mes droits, étant totalement marginalisé* ».
14. Par courrier daté du 27 juillet 2010 adressé au Directeur du magasin, l'union syndicale confirme les démarches effectuées par Monsieur B dans le cadre de l'organisation des prochaines élections et indique que ce dernier est candidat sous l'étiquette du syndicat.
15. En date du 2 août 2010, Monsieur L écrit à Monsieur B en réponse à ses deux courriers du 26 juillet 2010. Il conteste les allégations de ce dernier, sans apporter de commentaires sur les faits de harcèlement qui lui ont été rapportés.
16. En date du 31 juillet 2010, Monsieur B se rend à l'entretien préalable au licenciement, assisté par un collègue, Monsieur P. Selon l'attestation de ce dernier, Monsieur L, assisté par un huissier et par Madame Y et Monsieur W (délégués du personnel), aurait évoqué des plaintes de clients sur le comportement du réclamant.
17. Son licenciement est notifié au réclamant par lettre datée du 6 août 2010 ; il est motivé par le fait que trois clients, non identifiés, se sont plaints de son manque de respect et de professionnalisme.
18. Monsieur B, qui n'a jamais fait l'objet de reproches sur la qualité de son travail depuis son embauche en septembre 2004, joint à son dossier huit attestations de clients satisfaits de ses services.
19. Les difficultés professionnelles de Monsieur B ont entraîné la dégradation de son état de santé. Dans un certificat daté du 30 août 2010, son médecin traitant indique qu'il présente « *une anxiété, des troubles du sommeil, correspondant à un syndrome dépressif réactionnel à un licenciement qu'il juge abusif* ».
20. Selon le principe général de non discrimination prévu par l'article L 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de ses activités syndicales. L'article L 1132-4 du même code précise que les actes pris en méconnaissance du principe de discrimination sont nuls.
21. L'article L 2141-5 du code du travail, visant la discrimination syndicale, prévoit qu'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 mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.
22. Selon l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008, auquel renvoie l'article L 1132-1 du code du travail, constitue une discrimination tout agissement lié à l'un des motifs de discrimination (dont l'activité syndicale) subi 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. Cette forme de discrimination, qualifiée de « harcèlement discriminatoire », n'implique pas la répétition d'actes, un seul agissement pouvant suffire à l'établir.
23. L'enquête menée par le Défenseur des droits a mis en évidence que la procédure pour faute professionnelle à l'encontre de Monsieur B a été initiée une semaine après son appel téléphonique au service RH à propos des élections et alors qu'il n'avait jusque-là jamais fait l'objet de reproches sur la qualité de son travail.

24. De plus, le traitement subi par Monsieur B la journée du 23 juillet 2010, à savoir le recours à la Police pour lui faire quitter les lieux et son isolement face au Directeur du magasin assisté d'un huissier, a eu pour effet de créer un environnement hostile et intimidant à son égard, cette situation laissant présumer un harcèlement discriminatoire à son encontre.
25. Au regard de ces éléments et en application de l'article L 1134-1 du code du travail, il incombe à l'employeur de prouver que le traitement défavorable dont Monsieur B a fait l'objet est justifié par des éléments objectifs étrangers à ses activités syndicales.
26. Dans sa réponse au Défenseur des droits du 5 octobre 2011, l'employeur avance comme argument pour réfuter la discrimination présumée que la procédure du licenciement de Monsieur B aurait été engagée avant le dépôt de sa candidature aux élections de délégués du personnel.
27. Or, si la protection contre le licenciement, qui nécessite une autorisation de l'inspecteur du travail, s'acquiert au moment où l'employeur a connaissance de la candidature du salarié, la discrimination peut être établie dès lors que ce dernier exerce des activités syndicales, même en l'absence de mandat.
28. En l'espèce, les éléments de l'enquête mettent en évidence que les salariés et la Direction du magasin avaient connaissance des démarches de Monsieur B relatives l'organisation des élections des délégués du personnel avant le 21 juillet 2010, date du début de la procédure disciplinaire. En effet, outre les attestations de Monsieur P et de Madame R, il n'est pas contesté que le réclamant a contacté, en date du 13 juillet 2010, le service RH de la société pour vérifier la mise en place des élections.
29. Concernant les motifs du licenciement de Monsieur B, l'employeur fournit en réponse à la notification de charges l'attestation d'un client (Monsieur A.M), datée du 20 juillet 2010 et faisant état de l'incapacité de Monsieur B à le renseigner correctement sur des questions techniques concernant le rayon électricité.
30. Il produit également une attestation de Monsieur G, Chef de secteur du magasin, et deux attestations de Madame Y. Ces attestations, rédigées par un cadre du magasin et par la déléguée du personnel en conflit avec Monsieur B, mentionnent les plaintes de clients mécontents des services de Monsieur B au cours des journées des 19 et 20 juillet 2010.
31. En l'espèce et au vu de l'ensemble des pièces du dossier, ces éléments semblent insuffisamment probants pour justifier la mise à l'écart immédiate de Monsieur B de son poste de travail ainsi que la rupture de son contrat de travail.
32. Par ailleurs, l'employeur ne fournit aucun élément objectif pour justifier les décisions défavorables prises à l'encontre de Monsieur B au cours de la journée du 23 juillet 2010.
33. Le licenciement de Monsieur B n'étant motivé par aucun fait précis, ou matériellement vérifiable, la décision de l'employeur n'apparaît pas justifiée par des éléments objectifs étrangers à la demande d'organisation des élections professionnelles par le réclamant.
34. En conséquence, le Défenseur des droits :
 - Considère que le licenciement de Monsieur B n'est pas justifié par des éléments objectifs étrangers à ses activités syndicales et doit être assimilé à un licenciement nul en application de l'article L 1132-4 du code du travail ;
 - Considère que Monsieur B a fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire, en violation de l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008.