

Délibération n°2007-35 du 12 février 2007

Le Collège :

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,

Vu l'article L.122-45 du code du travail,

Sur proposition de la Vice Présidente,

Décide :

La haute autorité a reçu 7 réclamations d'anciens représentants du personnel ayant exercé au sein de la société X et alléguant une discrimination syndicale dans leur évolution de carrière.

Les partenaires sociaux ont, au sein de cette entreprise, élaboré une procédure interne de résolution des conflits liés au déroulement de carrière des représentants du personnel.

Ainsi, le 14 décembre 2001, la société X a conclu avec les organisations syndicales un accord de méthode relatif au règlement de litiges résultant d'évolutions professionnelles de représentants du personnel. Il décrit une procédure interne d'analyse des situations individuelles donnant lieu, le cas échéant, à une proposition de transaction pouvant comporter une indemnisation du préjudice subi et un repositionnement.

L'article 6-1 de l'accord dispose que cette procédure n'était ouverte aux anciens représentants du personnel, ayant quitté l'entreprise au moment de la signature, que s'ils déposaient leur demande avant le 31 décembre 2001.

La haute autorité constate que l'accord a laissé un temps particulièrement bref aux anciens représentants du personnel ayant quitté l'entreprise (seulement deux semaines fin décembre 2001). De plus, l'entreprise semble n'avoir entrepris aucune action afin d'informer ceux-ci de leurs droits nés de l'accord (hormis le dépôt légal de l'accord auprès des services déconcentrés du ministère du travail). Ainsi, les anciens représentants du personnel ayant quitté l'entreprise sont exclus, de fait, de la procédure conventionnelle. Ils ne peuvent faire valoir leurs droits que dans le cadre d'une procédure contentieuse.

La haute autorité constate que l'entreprise X et les organisations syndicales signataires ont institué un mode de règlement des litiges nés de l'évolution de carrière des représentants du personnel. Les partenaires sociaux ont décidé d'inciter et de développer cette voie transactionnelle, privilégiant le dialogue en interne (salarié accompagné d'une organisation syndicale, direction locale puis nationale) à la procédure contentieuse.

La haute autorité entend favoriser la vitalité de cette pratique au sein de l'entreprise qui l'expérimente. Cette procédure peut être rapprochée d'une pratique de la médiation que la haute autorité souhaite encourager.

En conséquence, afin d'établir une véritable égalité de traitements dans le bénéfice des dispositions de l'accord susvisé entre tous les salariés de l'entreprise X, dont ceux ayant quitté l'entreprise au moment de la signature de l'accord, le Collège de la haute autorité recommande à l'entreprise X d'écrire à tous les anciens représentants du personnel écartés de fait par le délai de forclusion posé à l'article 6-1 de l'accord du 14 décembre 2001.

Le Collège de la haute autorité recommande à l'entreprise d'accorder à ces derniers un délai raisonnable, de l'ordre de 2 mois, pour faire connaître leurs éventuelles demandes.

Le Collège de la haute autorité recommande à l'entreprise de recevoir ces demandes et de prendre les mesures nécessaires pour les étudier et leur apporter une juste réponse dans un délai de 6 mois.

L'entreprise X dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître à la haute autorité les suites qu'elle entend donner à la présente délibération.

L'entreprise X informera régulièrement la haute autorité du déroulement des actions engagées et des résultats obtenus.

La Vice Présidente

Marie-Thérèse BOISSEAU