

# *Le Défenseur des droits*

*Mission lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité*

Décision n°LCD - 2011-9 du 28 juin 2011

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 la loi n° 2011-334 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le Code du travail ;

Vu la délibération n° 2010-214 du 27 septembre 2010 du Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

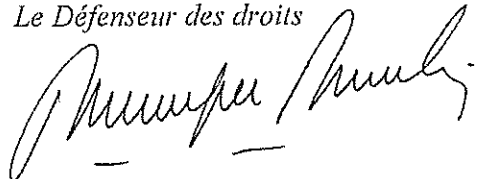
Décide :

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie, le 21 mai 2009, par Monsieur [redacted] d'une réclamation relative à un harcèlement moral et une tentative de licenciement discriminatoire en raison de ses activités syndicales et de son origine de la part de la présidente de la société [redacted], Madame [redacted].
2. Le 28 janvier 2002, Monsieur [redacted] est embauché en contrat à durée indéterminée par la société [redacted]. Il n'a jamais eu d'avertissement depuis son embauche, bien au contraire puisqu'il connaît une importante évolution professionnelle passant d'ouvrier à directeur de production, étant ainsi reconnu pour ses qualités professionnelles.
3. Le 7 octobre 2008, la société [redacted] est cédée à la société [redacted] présidée par Madame [redacted], qui affiche dès le départ une certaine hostilité à l'égard du réclamant et cherche à le licencier.
4. A compter de l'arrivée de la nouvelle présidente, qui a parfaitement connaissance de l'appartenance syndicale du réclamant, Monsieur [redacted] reçoit des reproches sur son apparence et son accent et se voit par ailleurs notifier un avertissement le 29 octobre 2008.
5. Le 3 février 2009, il se voit proposer une tâche non conforme à son poste et vider son bureau de tout effet personnel.
6. Le 4 février 2009, il est mis à pied à titre conservatoire et convoqué à un entretien préalable en vue d'un licenciement pour faute grave.
7. L'inspection du travail dans sa décision de refus d'autoriser le licenciement de Monsieur [redacted] considère que les griefs avancés par la société [redacted] à l'appui de son licenciement ne sont ni établis, ni caractérisés, ni étayés par des éléments objectifs et retient également que son enquête révèle que la mesure envisagée est discriminatoire à raison de l'appartenance syndicale et de l'origine du réclamant.

8. La mise en cause ne démontre pas que sa décision de licencier Monsieur ... est justifiée par des éléments objectifs étrangers à son appartenance syndicale et à son origine conformément à l'article L.1134-1 du Code du travail.
9. Or, l'article L. 1132-1 du Code du travail dispose qu' *« aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 [...] en raison de [...] ses activités syndicales et origine »*.
10. Enfin, le fait de vider le bureau de Monsieur ... et la détermination de la présidente de la société à le licencier dès son entrée en fonction sont constitutifs d'agissements répétés dégradant ses conditions de travail et compromettant son avenir professionnel tel que définis par l'article 1<sup>er</sup> alinéa 3 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 définissant le harcèlement moral discriminatoire.
11. En conséquence, le Collège de la haute autorité a adopté le 27 septembre 2010 la délibération n°2010-214 et a considéré qu'au vu des éléments recueillis au cours de l'enquête, Monsieur ... a fait l'objet d'une tentative de licenciement et d'un harcèlement moral discriminatoire en raison de ses activités syndicales et de son origine et a décidé de présenter ses observations à l'audience du bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes (...) qui s'est tenue le 25 novembre 2010.
12. Par jugement en date du 7 avril 2011, le Conseil de Prud'hommes (...) a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur J ... aux torts de l'employeur en considérant que *« la société a eu un comportement blâmable, tant au retour d'arrêt maladie qu'en ce qui concerne son licenciement (...) que la société a vidé son bureau pendant son absence (...) qu'à aucun moment la société n'a été prête à reprendre une relation normale de travail avec Monsieur ... »* et à ce titre la société a été condamnée à verser au salarié des dommages et intérêts d'un montant de 25.000 euros, ainsi que l'indemnité de préavis et de licenciement, soit plus de 45.000 € au total.
13. La société ..., a interjeté appel de la décision.
14. Le Conseil de Prud'hommes a débouté Monsieur ... de sa demande de dommages et intérêts pour discrimination raciale et syndicale en expliquant que Monsieur ... ne justifiait pas d'un préjudice distinct résultant exclusivement de faits de discrimination raciale et syndicale.
15. Or, il ne s'agit pas d'évoquer la discrimination et/ou le harcèlement discriminatoire de Monsieur ... sous l'angle d'un préjudice distinct à la rupture du contrat de travail mais comme sa cause première.
16. La rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur n'est que la conséquence des agissements de harcèlement moral discriminatoire de la société mise en cause.
17. Or, le Conseil de Prud'hommes fonde la résiliation judiciaire du contrat de travail uniquement sur le comportement blâmable de l'employeur et l'exécution de mauvaise foi du contrat de travail sans toutefois tirer les conséquences que ce comportement blâmable est en lien avec l'appartenance syndicale et/ou l'origine du réclamant.

18. Toutefois, il ressort des éléments de l'enquête, à la fois de la haute autorité et de l'inspection du travail, que la société [redacted] a pris en compte l'appartenance syndicale et/ou l'origine de Monsieur [redacted] pour arrêter ses décisions et que la rupture du contrat de travail de Monsieur [redacted] n'est que la conséquence du harcèlement moral discriminatoire subi par le réclamant.
19. Le Conseil de Prud'hommes, dans sa décision, aurait donc du prononcer la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur en précisant que cette dernière découle du harcèlement moral discriminatoire subi par Monsieur [redacted] en raison de son appartenance syndicale et/ou de son origine et qu'en conséquence cette résiliation judiciaire doit entraîner la nullité du licenciement car fondée sur un critère de discrimination prohibé.
20. 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* ».
21. En conséquence, le Défenseur des droits décide de présenter ses observations devant la Cour d'appel.

*Le Défenseur des droits*



Dominique BAUDIS