

Délibération n°2010-200 du 4 octobre 2010

Emploi privé /déroulement de carrière discriminatoire /harcèlement moral /mandat syndical/âge

Le réclamant se plaint de faits de harcèlement moral et de difficultés dans le déroulement de sa carrière à raison de son mandat syndical et de son âge (56 ans). Dans la délibération n°2007-111, le Collège a qualifié l'ensemble des agissements de l'employeur de harcèlement moral à caractère discriminatoire et a demandé à être entendu devant le Conseil de prud'hommes de Paris. Ce dernier a reçu la haute autorité en ses observations et a déclaré bien fondé les griefs du réclamant portant sur le harcèlement moral et la discrimination. Les parties ayant interjeté appel, le Collège invite la Présidente à produire des observations devant la Cour d'appel de P.

Le Collège :

Vu la Constitution du 4 octobre 1958 et son préambule ;

Vu le Code du travail, notamment les articles L.1132-1, L.1152-1, L.2323-56, L.6321-1 et L.4121-1,

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 la délibération n°2007-111 adoptée par le Collège de la haute autorité lors de la séance du 23 avril 2007.

Sur proposition de la Présidente :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 16 juin 2005, par Monsieur L, d'une réclamation relative à des faits de harcèlement moral et à des entraves dans le déroulement de sa carrière depuis plusieurs années, en raison de son mandat de représentant syndical (CFE/CGC) et de son âge (56 ans).

Monsieur L a été embauché par la société P en 1974 en qualité de dépanneur électricien et a été régulièrement promu en 1979 en tant qu'inspecteur des services après vente, en 1981 en tant que conseiller technico-commercial. Puis de nouveau en 1996, en qualité de chargé d'affaires (statut cadre). Depuis 2002, un avenant à son contrat de travail le qualifie de chargé d'affaires « junior ».

Monsieur L précise que les difficultés avec son employeur ont surgi à la suite du rachat de la société P par S en 1998, et qu'elles se sont très nettement aggravées depuis sa désignation en qualité de représentant syndical au comité d'entreprise en septembre 2001.

Le réclamant a indiqué que son employeur avait sollicité, le 4 janvier 2005, auprès de l'inspection du travail, l'autorisation de procéder à son licenciement pour des motifs tenant à l'insuffisance de résultats et au détournement d'utilisation du véhicule de service à des fins personnelles. Par décision en date du 22 février 2005, l'inspection du travail a refusé d'accorder l'autorisation de licenciement.

Cette décision a été confirmée par le ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement le 29 août 2005 et l'employeur a saisi le tribunal administratif de P.

L'instruction du dossier a conduit le Collège de la haute autorité à adopter, lors de la séance du 23 avril 2007, la délibération n°2007-111, dans laquelle il a constaté que Monsieur L faisait l'objet depuis 1999 d'un traitement différent par rapport à ses collègues de travail qui occupaient les mêmes fonctions, en matière de formation, de qualification ainsi que de faits de harcèlement moral qui se traduisaient notamment par des mesures de mise à l'écart de l'équipe commerciale, d'humiliation et de dénigrement.

Le Collège a souligné que le refus de prendre des mesures appropriées pour permettre à un salarié âgé de conserver son emploi, d'y progresser, notamment par le biais d'une formation adaptée constitue une discrimination à raison de l'âge, dès lors que l'employeur n'a pas apporté la preuve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures étaient disproportionnées.

S'agissant des faits de harcèlement moral réprimés par l'article L1152-1 du code du travail, la haute autorité a pu constater que le réclamant a occupé à partir de 2003, durant près de deux années, un bureau isolé du reste de l'équipe commerciale, qu'il a fait l'objet de photomontages visant à le discréditer et qu'il a été exclu durant l'année 2005 des réunions de son service.

L'instruction a également permis de révéler que le réclamant ne disposait que d'un véhicule de service, contrairement aux autres chargés d'affaires qui ont obtenu un véhicule de fonction. Or, ses collègues avaient une moindre ancienneté dans l'entreprise que le réclamant et n'avaient pas eu à prouver, contrairement à ce qui lui était demandé, une performance commerciale.

En conséquence, la haute autorité a relevé, dans sa délibération, que l'ensemble des mesures évoquées ont eu pour effet de dégrader très nettement les conditions de travail et la santé du réclamant. En outre, elle a considéré que l'absence de mesures appropriées de la part de la société S, pour adapter le poste du travail du réclamant à son âge et à sa qualification, de même que le refus de reclassement constaté par l'inspection du travail et l'absence de toute proposition depuis son enquête ont conduit la haute autorité à qualifier l'ensemble des agissements de l'employeur de harcèlement moral à caractère discriminatoire fondé sur l'âge.

C'est la raison pour laquelle, le Collège a communiqué ses observations au Conseil de prud'hommes, saisi par Monsieur L, le 1^{er} février 2006.

Dans son jugement avant dire droit du 17 novembre 2008, le Conseil de prud'hommes a repris les observations formulées par la haute autorité, relevant qu'elle conclut à l'existence d'un « harcèlement moral à caractère discriminatoire fondé sur l'âge ». Suivant également les éléments recueillis par la haute autorité dans le cadre de son instruction, le Conseil de prud'hommes a considéré que « Monsieur L apporte des éléments de nature à accréditer une discrimination, un harcèlement moral, et l'absence de fourniture de moyens d'adaptation au poste. »

Il a cependant estimé nécessaire de désigner un expert afin d'examiner notamment « comment se fait l'attribution des dossiers », « s'il existe et a existé une discrimination au préjudice de Monsieur L notamment par attribution de ses dossiers et préférences données à d'autres personnes, éventuellement plus jeunes », « s'il ya eu rétrogradation de fait par rapport à ses collègues et sa situation antérieure, lors de l'introduction des intitulés de « chargé d'affaire » puis « chargé d'affaire junior » et ses conséquences financières ou autres ».

Aux termes du rapport d'expertise déposé le 12 avril 2010, il a été notamment, constaté que Monsieur L était le salarié de l'entreprise au coefficient 400 percevant le salaire le plus bas dans la société et qu'étant le plus ancien, il était rémunéré de manière très inférieure aux autres chargés d'affaire de la société en ce qui concerne le salaire fixe, la différence s'accroissant avec le variable.

Par ailleurs, le rapport de l'expert confirme que suite à la reprise de la société P par la société S, les fonctions de Monsieur L ont été modifiées, « lui donnant des tâches nouvelles, sans formation ni adaptation ».

L'expert a également considéré que Monsieur L faisait l'objet de mesures d'isolement et de discrédit auxquelles a contribué sa hiérarchie.

En date du 23 juin 2010, le Conseil de prud'hommes, se fondant sur le rapport rendu par l'expert, a confirmé que la situation dans laquelle se trouvait Monsieur L était « constitutive d'un harcèlement moral caractérisé et persistant » et a estimé que la discrimination syndicale était caractérisée.

En effet, le Conseil de prud'hommes a estimé que « les auditions multiples effectuées par l'expert, les documents produits, dont les bulletins de paye comparatifs, n'ont fait que confirmer l'analyse ayant donné lieu au jugement du 17 novembre 2008 ».

Ainsi, le Conseil de prud'hommes a relevé que Monsieur L « a fait l'objet pendant plusieurs années de mesures particulièrement vexatoires telles que [notamment] la qualification de chargé d'affaire « junior », avec attribution de voiture de service et non de fonction, une filature par un détective privé, l'isolement pendant 3 ans dans une sorte de débarras ». Cette situation « constitutive d'un harcèlement moral caractérisé et persistant » a justifié la condamnation de la société S à payer à Monsieur L à ce titre, « et au regard de sa durée » la somme de 50 000 € de dommages et intérêts.

Par ailleurs, le Conseil de prud'hommes a considéré que l'exercice des mandats syndicaux, sans être l'élément déclencheur de ses difficultés, n'a pas été facilité « étant mis en position difficile par rapport aux salariés dont il représente les intérêts » et que « le traitement défavorable que [Monsieur L] a subi a engendré une perte de chance de réaliser un salaire variable convenable et d'évoluer dans l'entreprise ». Aussi, il a été alloué au réclamant la

somme de 100 000€ de dommages et intérêts pour perte de salaire et chance d'évolution professionnelle et la somme de 10 000 € de dommages et intérêts au titre de la discrimination syndicale.

Le réclamant a interjeté appel de ce jugement considérant que les dommages et intérêts alloués au titre de la perte de chance étaient insuffisants. De son côté, la société S a également fait appel du jugement avant dire droit rendu le 17 novembre 2008, contestant le harcèlement moral et la discrimination ainsi que l'intervention de la Halde au motif du non-respect des droits de la défense et du principe du contradictoire.

La Cour d'appel est donc amenée à statuer sur l'ensemble des appels interjetés par les parties à l'encontre des deux jugements rendus par le Conseil de Prud'hommes, lors de l'audience qui a été fixée au 12 octobre 2010.

Au vu de l'ensemble des éléments versés au débat devant le Conseil de prud'hommes.

Le Collège :

- Invite la Présidente à présenter des observations devant la Cour d'appel en vertu de l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

La Présidente

Jeannette BOUGRAB