

## Délibération n° 2010-214 du 27 septembre 2010

### **Délibération relative à des faits de harcèlement ainsi qu'à une tentative de licenciement discriminatoire en raison des activités syndicales et origine du réclamant**

#### **Activités syndicales – Origine - Emploi – Emploi secteur privé – Observations**

*Le réclamant n'a jamais eu aucune sanction depuis son embauche par la société R en 2002. Le 7 octobre 2008, la société R est cédée à la société I avec une nouvelle présidente, Madame O. Monsieur J détient alors plusieurs mandats syndicaux. Dès la reprise de la société, la nouvelle présidente marque une hostilité certaine à l'égard du réclamant et sa volonté affichée de le licencier. Monsieur J se voit alors notifier un avertissement dès le 15 octobre 2008 puis convoquer à un entretien préalable le 4 février 2009 après avoir vu son bureau vidé de tout effet personnel. Le 17 mars 2009, l'inspection du travail refuse d'autoriser le licenciement du réclamant en considérant les griefs comme non établis et en retenant le lien entre la mesure envisagée et des critères discriminatoires.*

*Le Collège de la haute autorité considère que Monsieur J a été victime de harcèlement moral et d'une tentative de licenciement discriminatoire de la part de la société I et décide de présenter ses observations devant la juridiction préalablement saisie par le réclamant conformément à l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004.*

Le Collège :

Vu la Constitution du 4 octobre 1958 et son préambule ;

Vu le Code du travail ;

Vu 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 ;

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.

Sur proposition de la Présidente :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie, le 21 mai 2009, par Monsieur J d'une réclamation relative à un harcèlement moral discriminatoire en raison de son origine et de ses activités syndicales de la part de la présidente de la société I, Madame O.

Le 28 janvier 2002, Monsieur J est embauché sous contrat à durée indéterminée par la société F, en qualité d'ouvrier, coefficient 190 P2 N2.

Le 1<sup>er</sup> février 2003, le contrat de travail de Monsieur J est transféré à la société R.

Monsieur J a réalisé une belle évolution professionnelle passant d'ouvrier lors de son embauche en 2002 à agent de maîtrise assimilé cadre, le 28 septembre 2005, au statut cadre, le 19 décembre 2006, pour occuper en dernier lieu le poste de directeur des achats et de production, statut cadre, Niveau IA, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Monsieur J exerce également plusieurs mandats : délégué syndical CGT le 6 juin 2003, membre du CHSCT le 16 octobre 2003, membre titulaire de la délégation unique du personnel sur la liste CGT le 29 septembre 2005 puis délégué syndical CGT le 14 octobre 2008.

Le 7 octobre 2008, la société R est cédée à la société I, comptant 41 salariés, avec transfert du contrat de travail de Monsieur J. La présidente de la société I est Madame O.

Le 15 octobre 2008, Monsieur J est victime d'un accident du travail et transporté par un de ses collègues à l'hôpital. Il est arrêté à ce titre jusqu'au 3 février 2009.

Le 29 octobre 2008, Monsieur J dénonce auprès de la société la modification unilatérale de la formule de rémunération.

Le même jour, la société I notifie un avertissement à Monsieur J dans lequel Madame O lui reproche de ne pas avoir averti la direction de la société de son départ aux urgences lors de son accident du travail le 15 octobre 2008. Le 3 novembre 2008, Monsieur J conteste fermement cet avertissement en expliquant avoir immédiatement prévenu l'assistante de Madame O, Madame T.

Le 3 février 2009, lors de sa reprise en mi-temps thérapeutique, Monsieur J constate que son bureau a été complètement vidé pendant son absence.

Le 4 février 2009, Madame O décide de confier à Monsieur J la conception d'une nouvelle pièce, qui lui précise que cela ne rentre pas dans ses attributions et que son bureau ayant été vidé, il n'a plus les moyens de mener à bien sa prestation de travail.

Le même jour, Monsieur J est convoqué à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement, fixé au 13 février 2009, assorti d'une mise à pied à titre conservatoire pour avoir refusé d'exécuter une prestation contractuelle et insubordination.

Lors de l'entretien préalable, Monsieur J, assisté de Madame P, dénonce le harcèlement moral qu'il subit de la part de Madame O depuis son arrivée, ses techniques de déstabilisation et des propos racistes qu'elle aurait tenus tels que « *Les rapports que vous faites, ce n'est pas du français, c'est de l'arabe* ».

Le 16 février 2009, le comité d'entreprise émet à l'unanimité un avis défavorable au licenciement de Monsieur J après que Madame O ait précisé : « *Ma décision est prise de licencier Monsieur J avec ou sans vote* ».

La société I demande à l'inspection du travail d'autoriser le licenciement de Monsieur J le 2 mars 2009, ce qui donne lieu à une enquête contradictoire sur les lieux par l'inspection du travail le 13 mars 2009.

Le 17 mars 2009, l'inspecteur du travail refuse d'autoriser le licenciement de Monsieur J et joint à ce refus un rappel des dispositions concernant la prévention du harcèlement moral et de la discrimination au mis en cause.

Le réclamant n'est pas retourné dans la société depuis sa mise à pied à titre conservatoire. Depuis le 4 février 2009, Monsieur J est en arrêt maladie avec demande de reconnaissance de sa dépression en maladie professionnelle auprès de la CPAM.

Le 28 juillet 2010, la société I a répondu aux demandes de la haute autorité en contestant toute forme de discrimination précisant que Monsieur J n'a été en contact avec la nouvelle direction que du 7 au 14 octobre 2008 et que la société garantit la diversité dans ses effectifs puisque près de 80% du personnel est d'origine marocaine ou tunisienne.

Cependant, il ressort des éléments de l'enquête et notamment des attestations versées au débat par des collègues de travail de Monsieur J que dès le transfert du contrat de travail de Monsieur J à la société I, la présidente Madame O a affiché une certaine hostilité à son égard et a cherché à le licencier.

Monsieur J n'a jamais eu aucun avertissement depuis son embauche, bien au contraire puisqu'il est passé d'ouvrier à directeur de production, étant ainsi reconnu pour ses qualités professionnelles.

A compter de l'arrivée de la nouvelle présidente, le 7 octobre 2008 et de sa désignation en qualité de délégué syndical par la CGT le 14 octobre 2008, Monsieur J se voit notifier un avertissement le 29 octobre 2008, vider son bureau le 3 février 2009, mettre à pied à titre conservatoire et convoquer à un entretien préalable en vue d'un licenciement pour faute grave le 4 février 2009.

Les griefs invoqués à l'appui du licenciement pour faute grave sont « *des faits qui se sont déroulés le 4 février 2009, au cours desquels Monsieur J aurait montré insubordination et insolence, qu'il est en outre invoqué que l'insubordination de Monsieur J serait coutumière.* »

S'agissant des griefs invoqués par le mis en cause à l'appui du licenciement, l'inspection du travail considère que « *la dévolution habituelle des tâches dans l'entreprise fait apparaître qu'il n'incombait pas à Monsieur J d'effectuer le travail demandé (...) que l'insubordination n'est pas caractérisée, le refus de se conformer à une demande de l'employeur étant justifié (...) que l'insubordination coutumière n'est nullement établie (...) l'insolence reprochée n'est étayée par aucun élément concret* ».

Dans le cadre de l'enquête, la société mise en cause n'apporte aucun autre élément venant justifier de la réalité et du sérieux des griefs à l'appui du licenciement du réclamant.

Par ailleurs, dans sa décision du 17 mars 2009 refusant d'autoriser le licenciement du réclamant, l'inspection du travail considère que « *l'employeur a invoqué d'emblée lors de l'enquête le rôle effectivement actif de Monsieur J dans la procédure d'alerte (...) **la désignation de Monsieur J, comme délégué syndical, a été critiquée lors de notre enquête** et a manifestement contribué à la détérioration des rapports entre Monsieur J et la présidente (...) il y a lieu de retenir **l'existence d'un lien entre la demande présentée et les mandats antérieurs détenus par Monsieur J.** (...).*

L'inspection du travail relève plus largement que Madame O néglige les droits reconnus aux institutions représentatives du personnel et exerce sur elles de nombreuses pressions telles que « *décal de prévenance illégal pour remise des bons de délégation, pressions sur les élus pour renoncer à la procédure d'alerte, absence de transmission des informations économiques et financières.* »

De plus, la société I reproche au réclamant à l'appui de la mesure de licenciement : « *l'impossibilité qu'il aurait d'exercer sa fonction de Directeur de Production, en raison de son incompétence, de son expression orale et de sa présentation.* »

L'inspection du travail relève que les reproches tenant à l'expression orale et la présentation du réclamant reposent nécessairement sur des préjugés liés à l'origine.

Il ressort des attestations de collègues de travail que « *dès le départ, Madame O a dit qu'il ne méritait pas son poste de directeur des achats* ». Lors de l'entretien préalable, Monsieur J, évoque des propos racistes qu'elle aurait tenus tels que « *Les rapports que vous faites, ce n'est pas du français, c'est de l'arabe* ».

L'attitude hostile de Madame O à l'égard du réclamant, alors même qu'elle n'a travaillé avec lui que quelques jours, laisse supposer que ces reproches et ses remarques sur son apparence et son expression orale reposent sur des préjugés tenant à l'origine ethnique du réclamant et à son appartenance syndicale et ne sont fondés sur aucun élément objectif.

La mise en cause ne démontre pas que sa décision de licencier Monsieur J est justifiée par des éléments objectifs étrangers à son appartenance syndicale et son origine conformément à l'article L.1134-1 du Code du travail.

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 son origine* ».

Enfin, le fait de vider le bureau de Monsieur J 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.

Ces agissements ont d'ailleurs eu un impact sur l'état de santé du réclamant qui est aujourd'hui encore en arrêt maladie et demande la reconnaissance de sa dépression en maladie professionnelle.

Or, l'article 1<sup>er</sup> alinéa 3 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 définit le harcèlement discriminatoire comme tout agissement lié à un motif de discrimination prohibé « *subi[s] 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 ;* »

Il est d'ailleurs de jurisprudence constante que « *la conjonction et la répétition* » de certains faits, les « *actions déstabilisantes* », « *les sanctions multiples sans justification* » ou encore « *l'acharnement de l'employeur* » à l'encontre d'un salarié, comme cela est le cas en l'espèce, sont caractéristiques d'un harcèlement moral (Cass. Soc. 27 octobre 2004, Sté Mât de misaine c/ Claudie Pouvreau, n° 04-41.008 ; CA Poitiers 30 mai 2000, Chaigneau c/ Moriset, n° 99-

02377 ; CA Paris 16 janvier 1997, Roncin c/ Sté Infinitif, n° 32342/95 ; CA Paris 10 juillet 1985, Sté Intergraphiques réunis c/ Guérin, n° 37359/84).

Le Collège de la haute autorité :

- Constate que Monsieur J a fait l'objet d'une tentative de licenciement discriminatoire en raison de ses activités syndicales et de son origine, prohibée par l'article L. 1132-1 du Code du travail ;
- Constate également que le réclamant a fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire à raison de ses activités syndicales et de son origine en violation de l'article L. 1132-1 du Code du travail et de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 ;
- Décide de présenter ses observations devant toute juridiction judiciaire compétente 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