

Délibération n° 2010-181 du 6 septembre 2010

Délibération relative à des faits de harcèlement ainsi qu'à une tentative de licenciement discriminatoire en raison des activités syndicales de la réclamante

Activités syndicales – Emploi – Emploi secteur privé – Observations

La réclamante n'a fait l'objet d'aucune sanction depuis son embauche par la société F en 2003, en qualité de responsable comptable et administrative. Le 24 octobre 2008, elle est élue membre du Comité d'Entreprise et du CHSCT et se voit notifier cinq jours plus tard un avertissement. Par la suite et pendant son arrêt maladie, soit le 6 mars 2009, elle est convoquée à un entretien préalable à licenciement au cours duquel le PDG de la société lui demande de ne plus réintégrer son poste. Les 28 mai 2009 et 10 décembre 2009, l'inspection du travail et le ministre du travail refusent d'autoriser le licenciement de la réclamante en considérant les griefs comme non établis et en retenant le lien entre la mesure envisagée et les mandats. La salariée ne réintégrera pas son poste de travail et va subir des mesures de déstabilisation répétées de son employeur.

Le Collège de la haute autorité considère que Madame M a été victime de harcèlement moral et d'une tentative de licenciement discriminatoire de la part de la société F et décide de présenter ses observations devant la juridiction préalablement saisie par la réclamante 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 a été saisie le 12 juillet 2009 par Madame M en raison de faits de harcèlement moral et d'une tentative de licenciement qu'elle estime liés à son état de santé et à ses activités syndicales.

Le 13 janvier 2003, Madame M est embauchée en contrat à durée indéterminée par la société F, en qualité de responsable administrative et comptable.

Il résulte des éléments de l'enquête que la réclamante n'a jamais eu de reproche, ou de sanction avant son élection au comité d'entreprise ou avant son arrêt maladie.

Le premier avertissement de Madame M date du 29 octobre 2008, soit cinq jours après son élection en tant que membre du Comité d'entreprise et du CHSCT sous l'étiquette syndicale CGT-FO. L'avertissement invoque une négligence professionnelle qui n'apparaît pas justifiée par l'employeur.

Par la suite, Monsieur B, président directeur général, va tenter de licencier Madame M et lui interdire de poursuivre son travail au sein de la société F.

En effet, alors que cette dernière est en arrêt maladie de janvier à mars 2009 suite à une lourde opération chirurgicale, la société F soutient avoir découvert de nombreuses anomalies comptables. C'est dans ces conditions que pendant son arrêt maladie, elle est convoquée à un entretien préalable à licenciement le 6 mars 2009, pour un entretien fixé au 16 mars 2009.

Lors de cet entretien, Monsieur B demande à la réclamante de ne plus se présenter à son poste de travail, sans la mettre à pied à titre conservatoire.

L'autorisation de licenciement de Madame M est ensuite refusée par deux fois, par l'inspection du travail, le 28 mai 2009 puis le 10 décembre 2009 par le ministre du travail suite au recours exercé par la société F.

Dans leurs décisions, l'inspection du travail et le ministre du travail considèrent que les griefs avancés par la société F à l'appui du licenciement de la réclamante ne peuvent pas être regardés comme étant d'une gravité suffisante, ne sont pas établis et ne peuvent donc pas lui être imputés. Ils retiennent également tous deux que la mesure envisagée est liée aux mandats de la réclamante et prennent acte de l'absence de réintégration de Madame M depuis son entretien préalable.

Pour justifier des griefs du licenciement, la société F communique des pièces comptables qui n'établissent ni la réalité des fautes reprochées, ni leur imputabilité à Madame M et ne démontrent donc pas que sa décision de la licencier reposait sur des motifs objectifs étrangers à toute discrimination conformément à l'article L.1134-1 du Code du travail.

De plus, le 6 mai 2009, lors d'une réunion du comité d'entreprise, des propos désobligeants et insultants ont été tenus à l'égard de la réclamante.

Les actes répétés de déstabilisation de l'employeur ont dégradé l'état de santé de Madame M qui souffre d'un état dépressif et est en arrêt maladie continu entrecoupé d'hospitalisations.

La société F conteste toute forme de harcèlement moral à l'encontre de la réclamante en prétendant que c'est cette dernière qui ne souhaitait pas reprendre son poste et non le contraire, sans toutefois en justifier par des éléments précis.

La chronologie des événements à compter de l'élection de Madame M au comité d'entreprise, les sanctions postérieures, la mesure de licenciement envisagée, la non-réintégration à son poste de travail et les mesures de déstabilisation en réunion de comité d'entreprise laissent à penser que la société F a directement pris en compte l'appartenance syndicale de la réclamante pour arrêter ses décisions.

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^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 [...] en raison de [...] ses activités syndicales* ».

L'article L.1152-1 du Code du travail précise que : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* » et l'article 1^{er} alinéa 3 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 définit le harcèlement discriminatoire comme tout agissement lié 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 ;* »

Faute pour le mis en cause de justifier de motifs objectifs, les éléments de l'enquête mettent donc en évidence que Madame M a subi des faits de harcèlement du fait de son appartenance syndicale ayant conduit à une tentative de licenciement discriminatoire.

En conséquence, le Collège de la haute autorité :

Constate que Madame M a fait l'objet d'une tentative de licenciement discriminatoire en raison de ses activités syndicales, prohibée par l'article L. 1132-1 du Code du travail ;

Constate également que la réclamante a fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire à raison de ses activités syndicales en violation de l'article L. 1132-1 du Code du travail et de l'article 1^{er} 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