

## Délibération n°2007-188 du 2 juillet 2007

### **Emploi privé – Activités syndicales - Observations devant la Cour d'appel.**

*Le réclamant a saisi la haute autorité concernant son licenciement qu'il estime fondé sur ses activités syndicales. L'enquête révèle que l'employeur a exercé des pressions sur l'organisation syndicale afin qu'elle retire son mandat au réclamant et met en évidence que la décision de licencier le réclamant est fondée sur ses activités syndicales. La haute autorité décide de présenter ses observations devant la juridiction saisie.*

Le Collège :

Vu les articles L. 122-45 et L. 412-2 du code du travail,

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 et notamment son article 19,

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 du Président,

Décide :

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 19 février 2006 d'une réclamation de Monsieur M. relative à une discrimination fondée sur son appartenance au syndicat X. ayant conduit à son licenciement.
2. Monsieur M. est agent de transit au service de groupage aérien depuis le 8 janvier 2001 au sein d'une société.
3. En juillet 2002, il devient adhérent au syndicat X., organisation syndicale fédérant un syndicat de transport, au nom duquel il est élu délégué du personnel non-cadre et membre du Comité d'Entreprise (CE) entre décembre 2002 et décembre 2004, suivi d'un mandat de délégué syndical pour le même syndicat, le 19 avril 2005.
4. Le 10 février 2003, le réclamant saisit avec d'autres salariés de l'entreprise, le Conseil des Prud'hommes (CPH) de Bobigny pour un litige relatif au non-paiement d'heures supplémentaires.
5. Le 19 mars 2003, soit une semaine après l'échec de la conciliation devant le CPH de Bobigny, le gérant aurait convoqué une réunion générale, au cours de laquelle il se serait livré à un vif réquisitoire contre les membres du CE. Cette allégation est corroborée par deux témoignages.
6. En décembre 2004, le mandat de Monsieur M. prend fin. Toutefois, il demeure protégé pour une durée de six mois conformément à l'article L. 436-1 du code du travail.

7. Le 4 avril 2005, le CPH de Bobigny condamne la société à verser le paiement des heures supplémentaires à 6 salariés de la société, dont Monsieur M.
8. Le 19 avril 2005, soit deux mois avant que ne cesse sa protection au titre de son ancien mandat de délégué du personnel, le syndicat X. désigne Monsieur M. en qualité de délégué syndical.
9. Le 12 janvier 2006, le réclamant aurait été convoqué à un entretien informel en présence du gérant, du directeur des opérations et du responsable d'exploitation au cours duquel des menaces sur la poursuite de son CDI auraient été proférées. Le réclamant aurait été accusé de créer un trouble social au sein de l'entreprise en raison de ses activités syndicales.
10. Le 12 avril 2006, le syndicat décide de lui retirer son mandat de délégué syndical.
11. Le 14 avril 2006, Monsieur M. est convoqué à un entretien préalable au licenciement.
12. Le 3 mai 2006, son licenciement lui est notifié. Il lui est reproché deux retards, son manque de sociabilité et la dégradation de l'ambiance de travail au sein du service, des propos désobligeants et diffamants à l'encontre de collaborateurs et enfin sa lenteur au travail.
13. Le réclamant estime que son licenciement est en réalité fondé sur ses activités syndicales.
14. La haute autorité a interrogé le mis en cause et le syndicat X.
15. L'enquête révèle que la société a contesté très rapidement et à plusieurs reprises auprès du syndicat, la nomination de Monsieur M. en qualité de délégué syndical.
16. Ainsi, dès le 27 avril 2005, soit une semaine après la nomination de Monsieur M., le directeur général des opérations de la société, écrit au syndicat X. en critiquant ouvertement ce choix. Il propose une rencontre afin de lui présenter des membres du personnel cadre ou un agent de maîtrise, prêts à représenter son organisation.
17. Le directeur général va réitérer sa demande laissée sans réponse auprès du syndicat les 31 mai et 23 juin 2005. A cette occasion, il se plaint également du blocage de la négociation annuelle du fait des interventions de Monsieur M.
18. Par courrier du 5 juillet 2005, le président du syndicat répond aux deux courriers du directeur général des opérations. Il confirme le choix fait par le syndicat de mandater Monsieur M. en qualité de délégué syndical, rejetant les propositions faites par le directeur général des opérations de faire appel à ses services pour le choix du délégué syndical. A cette occasion, il dénonce les agressions verbales dont fait l'objet son délégué syndical lors de réunions plénières du CE.
19. Le 7 juillet 2005, le directeur général des opérations se plaint de nouveau de Monsieur M. et menace de ne plus animer le Comité d'entreprise.
20. Il est de jurisprudence constante que *« se rend coupable du délit d'entrave l'employeur qui conteste la désignation d'un délégué par d'autres moyens que la voie judiciaire »* (Cour de cassation 10 février 1972).

21. Il ressort également des courriers échangés entre le syndicat et le directeur général des opérations en mars et avril 2006 que ce dernier a sollicité le syndicat afin qu'il intervienne auprès de Monsieur M. pour le convaincre d'accepter une transaction.

22. La chambre criminelle (Cass. Crim. 26 nov 1985) et la chambre sociale (Cass. Soc., 2 déc. 1992 ) de la Cour de Cassation ont décidé que la protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun dont bénéficient les salariés protégés ne pouvait être contournée par le biais de la résiliation conventionnelle de leur contrat de travail.

23. L'enquête met en évidence que c'est dans ce contexte que le mandat de délégué syndical de Monsieur M. lui est retiré le 12 avril 2006 par le syndicat, donnant l'occasion à l'employeur de le licencier sans avoir à demander l'autorisation de l'inspection du travail.

24. En effet, Monsieur M. ne peut bénéficier de la protection supplémentaire de douze mois prévue pour les anciens délégués syndicaux après la cessation de leurs fonctions par l'article L. 412-18 du code du travail, son mandat ayant duré moins d'un an (19 avril 2005-12 avril 2006).

25. En ce qui concerne les motifs évoqués dans la lettre de licenciement, le nouveau gérant porte à la connaissance de la haute autorité le journal de pointage qui confirme les deux retards reprochés au réclamant. Toutefois, Monsieur M. produit copie de deux courriers émanant des deux sociétés, le convoquant aux heures correspondant à ces deux retards afin de réaliser un bilan de compétences. Par ailleurs, il n'est pas mentionné dans la lettre de licenciement que ces deux retards ont eu pour effet de perturber le service.

26. En outre, aucun élément permettant de démontrer que Monsieur M. a tenu des propos désobligeants à l'égard de plusieurs collaborateurs, comme indiqué dans la lettre de licenciement, n'est apporté par le nouveau gérant.

27. S'agissant de sa lenteur au travail, aucun élément ou document permettant de vérifier cette affirmation ne sont produits par le gérant.

28. Interrogé sur l'existence d'une discrimination syndicale pratiquée à l'égard du réclamant, le nouveau gérant répond « *qu'il n'y a jamais eu, de leur part, une quelconque velléité de discrimination syndicale à l'encontre de Monsieur M.* ».

29. Les éléments de réponse adressés par le nouveau gérant à la haute autorité, ne permettent pas de vérifier les motifs invoqués dans la lettre de licenciement. Ces assertions non vérifiables ne paraissent pas sérieuses et semblent, en réalité, masquer une discrimination fondée sur ses activités syndicales du réclamant.

30. Les articles L. 122-45 et 412-2 du code du travail interdisent à tout employeur de licencier un salarié en raison de ses activités syndicales.

31. Le Collège considère que c'est uniquement pour des raisons explicitement liées à ses activités syndicales que l'employeur a décidé de se séparer de Monsieur M.

32. La concomitance du retrait de son mandat syndical le 12 avril 2006, et de l'annonce de son licenciement le 14 avril 2006 montre que le syndicat a cédé aux pressions exercées par l'employeur de Monsieur M., permettant ainsi son licenciement.

33. Monsieur M. a fait connaître son souhait de voir la haute autorité présenter des observations devant la Cour d'appel de Paris.

34. Conformément à l'article 13 de la loi portant création de la haute autorité et à la demande du réclamant, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité décide d'être entendue par cette juridiction à l'audience, cette audition étant de droit.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER