

Nous avons essayé de rentrer en contact avec [REDACTED] mais celui-ci n'a pas donné suite à nos messages.

Comme [REDACTED] était présent lors de l'épisode du magasin de Nation, nous l'avons sollicité pour un entretien en nos bureaux pour évoquer le sujet avec lui (voir plus loin). A cours de cette entrevue, il nous a confirmé avoir entendu M. BOUAKIL évoquer les pressions dont il faisait l'objet. Il nous a d'abord précisé qu'il était courant qu'au moment du départ en retraite de certains salariés, M. BOUAKIL négociait avec la direction une indemnité supérieure à l'indemnité légale. Il a ensuite ajouté avoir entendu M. BOUAKIL déclarer à M. FADDEL que [REDACTED] lui avait dit qu'il ne pourrait pas négocier sur son propre départ en retraite tant qu'il n'aurait pas démandaté M. FADDEL.

Nous relevons donc que le contenu de l'attestation de M. BOUAKIL et les déclarations de [REDACTED] et [REDACTED] (sous réserve de l'authenticité de l'enregistrement) sont concordants.

Dans l'enregistrement, [REDACTED] insiste notamment sur le lien entre l'effectivité du démandatement de M. FADDEL et la fin de la protection que lui apportait M. BOUAKIL.

À ce titre, nous relevons que M. FADDEL a été effectivement démandaté moins de trois semaines après le décès de M. BOUAKIL.

Par ailleurs, si l'enregistrement de [REDACTED] le directeur du magasin de la place de la Nation en février 2020 est lui aussi authentique, cela montrerait qu'avant la dénonciation du blanchiment effectuée officiellement en avril 2021, M. FADDEL était identifié comme un potentiel fauteur de troubles (« On s'est fait niquer sur l'embauche de c'mec »). Les propos tenus montreraient également qu'il paraissait naturel à [REDACTED] de remettre en cause la désignation de M. FADDEL en tant que délégué syndical et cela-même devant une délégation de son syndicat.

Lors de notre entretien avec lui sur le sujet, [REDACTED] nous a indiqué qu'il n'était pas présent lors de l'échange enregistré. Il nous a précisé qu'à ce moment-là Messieurs FADDEL, [REDACTED] et [REDACTED] étaient sortis fumer ensemble.

Il est par contre revenu sur le premier échange auquel il a assisté. Il nous a précisé que [REDACTED] ne connaissait pas M. FADDEL, car ce dernier avait moins l'habitude que lui-même et [REDACTED] de tourner dans les magasins.

Lors de cette première discussion [REDACTED] déclare que [REDACTED] a indiqué qu'il aimait bien le syndicat CAT car c'est, selon lui, un syndicat de proximité et a ajouté : « vous avez fait une belle connerie, c'est de mettre un journaliste à vos côtés, il nuit à votre image ».

[REDACTED] confirme donc que [REDACTED] a pointé l'ancien statut de « journaliste » de M. FADDEL.

Sur le plan juridique, l'article L.2146-1 du code du travail dispose : « Le fait d'apporter une entrave à l'exercice du droit syndical, défini par les articles L.2141-4, L.2141-9 et L.2141-11 à L.2143-22, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros ».

L'article L.2143-8 du code du travail, visé par l'article L.2146-1 précise : « Les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux légaux ou conventionnels sont de la seule compétence du juge judiciaire ».

Il nous apparait que le fait de faire pression sur une organisation syndicale pour qu'elle démandate l'un de ses délégués syndicaux relève d'un moyen de contestation prohibé et constitue donc une entrave à l'exercice du droit syndical, a fortiori si ces pressions aboutissent effectivement au démandatement demandé.

Il ressort des éléments en notre possession, sous réserve de l'authenticité de l'enregistrement de [REDACTED], qu'il n'est pas contestable que M. BOUAKIL a bien déclaré avoir fait l'objet de pression pour qu'il démandate M. FADDEL.

Il ressort également des éléments en notre possession que M. FADDEL semblait être identifié comme un salarié pouvant poser des difficultés notamment liées à son ancien statut de journaliste.

Gestion des arrêts maladie

M. FADDEL déclare avoir été laissé plusieurs mois sans ressource alors qu'il a fait l'objet de deux arrêts de travail successifs les 13 février et 9 mars 2021.

Ainsi, la première indemnisation de la sécurité sociale est intervenue le 3 juin 2021, comme en atteste le relevé des IJSS (annexe 6) pour la période du 16 février au 2 juin.

Le complément de salaire dû par l'employeur a été versé début octobre 2021 et figure sur le bulletin de paie du mois de septembre 2021 (**annexe 7** : bulletins de paie de janvier à octobre 2021)

Il en va de même pour les indemnités de prévoyance qui ont été portées sur le bulletin de paie du mois de septembre 2021 et donc payé début octobre 2021 (cf annexe 7)

Nous avons donc étudié l'ensemble des étapes ayant mené à son indemnisation.

Nous avons ensuite interrogé l'employeur sur les constats que nous avons effectués par courrier du 3 novembre 2022 (**annexe 8**). La société a répondu par courrier du 1^{er} décembre 2022 (**annexe 9**).

Le 20 décembre 2022, nous avons adressé un courriel à la société pour obtenir des informations complémentaires (**annexe 10**).

La société a répondu à ce message par courriel du 26 janvier 2023 (**annexe 11**)

➤ Arrêt du 13 février 2021

Le 13 février 2021, M. FADDEL a été arrêté en raison d'une rechute d'un accident de travail remontant au mois de mai 2019.

Pour que M. FADDEL puisse être indemnisé par la Sécurité Sociale, il faut que l'employeur adresse à la CPAM une attestation de salaire sur la base de laquelle est calculée l'indemnité journalière.

Pour cet arrêt, l'attestation de salaire AT-MP (Accident du Travail - Maladie Professionnelle) a été transmise le 11 mars 2021 (**annexe 12**), soit près d'un mois après l'arrêt. Nous nous sommes donc interrogé sur ce décalage entre l'arrêt et la transmission de l'attestation et avons cherché à savoir si M. FADDEL avait fait l'objet d'un traitement défavorable par rapport aux autres salariés.

Sur la base des bulletins de paie et des accusés réception des attestations de salaire que la société nous a transmis, nous avons analysé 43 arrêts de travail d'au moins 5 jours sur la période septembre 2020 – juillet 2021.

Il en ressort que la durée moyenne de transmission des attestations de salaire à la CPAM est de 33 jours. Dans le cas de M. FADDEL 26 jours ont séparé l'arrêt de la déclaration. Il n'y a donc pas eu de traitement particulier pour M. FADDEL concernant ce point.

Ce décalage d'environ un mois s'explique, en fait, par une pratique spécifique à la société DARTY qui avance les IJSS sur le premier mois d'arrêt puis les déduit sur le mois suivant. Cela est visible sur les bulletins de paie de M. FADDEL des mois de février et mars 2021 (cf annexe 7, « *Avance IJ 1013€* » - « *Retenue avance IJ 1013€* »).

Nous notons cependant, que la société ne s'assure pas que le salarié a bien perçu les IJSS avant de procéder à la retenue.

En tout état de cause, la transmission de l'attestation de salaire n'a pas déclenché l'indemnisation de M. FADDEL. Il n'apparaît pas que l'entreprise soit responsable de cette absence d'indemnisation.

En effet, M. FADDEL n'a transmis à la CPAM que tardivement, le certificat médical nécessaire au traitement de son dossier. De plus, la CPAM refusait d'indemniser M. FADDEL sur la base d'un arrêt AT-MP sans avoir statué sur le fond du dossier.

➤ Arrêt du 9 mars 2021

À la suite de l'arrêt du 13 février 2021, M. FADDEL est de nouveau arrêté le 9 mars 2021 en raison d'une maladie professionnelle. Il ne s'agit pas d'une prolongation de l'arrêt précédent mais bien d'un arrêt « *initial* », comme cela est indiqué sur le formulaire (**annexe 13**).

L'employeur aurait donc dû faire une nouvelle attestation de salaire et celle-ci aurait dû être transmise immédiatement, puisqu'aucune avance d'IJSS n'a été faite au mois de mars 2021 (cf annexe 7).

Le 19 avril 2021, M. FADDEL adresse un courriel à [REDACTED] salariée du service RH de la société, et lui demande : « *Pourriez-vous me confirmer que vous avez bien communiqué l'attestation de salaire demandé par la CPAM dans le cadre de mon arrêt maladie professionnelle ?* » (**annexe 14**).

À la suite de cette demande, l'attestation de salaire AT-MP est transmise par la société le 10 mai 2021 (**annexe 15**). Celle-ci n'a pourtant pas permis l'indemnisation de M. FADDEL car là-aussi la CPAM conteste le caractère professionnel de l'arrêt.

Après discussion avec l'organisme, M. FADDEL adresse un nouveau courriel à la société le 25 mai 2021 dans lequel il demande qu'une nouvelle attestation soit faite mais pour maladie « *non professionnelle* » (**annexe 16**).

L'attestation est faite le jour-même par la société (**annexe 17**) et l'indemnisation de M. FADDEL par la CPAM interviendra quelques jours après, le 3 juin 2021.

Il ressort donc des éléments en notre possession, que l'employeur n'a pas rempli l'attestation de salaire au moment où il aurait dû le faire. Cependant, il nous apparaît que s'il l'avait fait dès le début du mois de mars 2021, l'attestation n'aurait pas permis l'indemnisation de M. FADDEL, tout comme cela sera le cas ensuite avec l'attestation transmise le 10 mai 2021 en raison de son motif AT-MP.

Ce n'est que suite à la demande explicite de M. FADDEL d'établir une attestation pour maladie « *non professionnelle* » que l'indemnisation a pu intervenir.

Interrogée sur l'absence de transmission d'attestation de salaire avant le 10 mai 2021, la société nous renvoie dans sa réponse du 1^{er} décembre 2022 (cf annexe 9) à l'attestation de salaire faite le 12 mars 2021. Cependant, cette attestation concerne l'arrêt du 13 février 2021. L'arrêt du 9 mars 2021 étant considéré comme « initial » (cf annexe 13), une nouvelle attestation devait donc être faite, de sorte que la réponse de l'employeur est inopérante.

Nous relevons enfin que si l'employeur avait transmis l'attestation dès le 9 mars 2021, la discussion entre M. FADDEL et la CPAM aurait pu intervenir plus tôt et le salarié aurait donc pu faire la demande d'établissement d'une attestation pour maladie « *non professionnelle* » plus tôt également.

La transmission de l'attestation de salaire le 10 mai 2021, soit deux mois après le début de l'arrêt de travail, a donc vraisemblablement causé un préjudice à M. FADDEL en retardant son indemnisation.

➤ Maintien du salaire par l'employeur

Selon le courrier de la société du 1^{er} décembre 2022 (cf annexe 9), il découle des accords d'entreprise un maintien de salaire à 100% versé par l'employeur pendant 120 jours dans le cas d'un arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou un accident du travail et pendant 60 jours en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie non-professionnelle.

Or, nous constatons que le maintien de salaire a été versé en une fois au début du mois d'octobre avec la paie du mois de septembre 2021 (cf bulletin de paie en annexe 7).

Interrogé sur ce point dans notre courriel du 20 décembre 2022 (cf annexe 10), l'employeur nous fait savoir dans sa réponse du 26 janvier 2023 (cf annexe 11) que le complément de salaire n'a été effectué qu'à compter de la décision de la CPAM refusant la reconnaissance du caractère professionnel de l'arrêt.

Cette explication n'est pas recevable à double titre.

Jusqu'au 25 mai 2021, l'employeur savait parfaitement que M. FADDEL ne percevait aucune indemnisation de la CPAM. Que l'arrêt soit de nature professionnel ou non, le maintien du salaire à 100 % devait intervenir au moins pour les 60 premiers jours. L'employeur pouvait donc procéder à une indemnisation complémentaire sur la base des déclarations d'accident du travail et de maladie professionnelle faites par M. FADDEL. L'employeur dispose parfaitement des facultés pour estimer le montant des IJSS, comme il le fait habituellement en avançant le premier mois d'indemnisation (cf § arrêt 13 février 2021). Il a cependant sciemment laissé M. FADDEL sans revenu.

Par ailleurs, le 25 mai 2021, la société a établi une attestation de salaire pour maladie non professionnelle (cf annexe 17) et M. FADDEL a été indemnisé sur cette base le 3 juin 2021. Dès cette date, l'employeur devait donc procéder au complément de salaire sur la base des indemnités perçues, quitte à faire une régularisation ultérieure en cas de reconnaissance du caractère professionnel des arrêts.

➤ Indemnités prévoyance

D'après les accords susmentionnés, la prévoyance intervient pour verser un complément de salaire en relais de l'employeur après 120 jours ou 60 jours d'absence selon le caractère professionnel ou non de l'arrêt.

En l'occurrence, dans le cas de M. FADDEL, la prévoyance devait donc intervenir à compter du 14 avril 2021 en cas d'arrêt non professionnel ou à compter du 14 juin 2021 en cas d'arrêt AT-MP.

Il n'existe habituellement pas de contact direct entre les salariés et les organismes de prévoyance. C'est à l'employeur de faire la demande de prise en charge. Les indemnités transitent ensuite par l'employeur qui les reverse aux salariés concernés. Dans le cas présent, l'indemnité de prévoyance a été versée en une fois au début

du mois d'octobre avec la paie du mois de septembre 2021 (cf bulletin de paie en annexe 7).

Sur ce point, l'employeur indique avoir fait une première déclaration de sinistre auprès de la société [REDACTED] le 28 juillet 2021. Il joint le document à son courrier du 1^{er} décembre 2022 (cf annexe 9). Celui-ci précise comme date de prise en charge par l'organisme de prévoyance, le 14 avril 2021. Cela est conforme aux informations dont disposent l'employeur depuis le 25 mai 2021 selon lesquelles l'arrêt doit être traité comme non professionnel. Par contre, dans la case « motif de l'arrêt », il est indiqué : « Accident / Maladie professionnelle ». Les mentions de ce document sont donc contradictoires.

Il faut par ailleurs noter que l'employeur n'a pas été en mesure de nous justifier de la réelle transmission de cette déclaration de sinistre à la société [REDACTED] (cf annexe 11).

Que ce soit du fait de l'incohérence des informations mentionnées ou de l'absence de transmission du document, le fait est qu'aucune indemnisation ne semble être intervenue. En tout cas l'employeur n'a rien reversé à M. FADDEL.

L'employeur a finalement fait une déclaration de sinistre pour maladie non professionnelle (cf annexe 9). Cette nouvelle déclaration a été faite le 15 septembre 2021 comme en atteste le courriel d'accusé réception de l'organisme de prévoyance (**annexe 18**).

L'indemnité de prévoyance a ainsi pu être versée à M. FADDEL avec la paie du mois de septembre 2021.

Il nous apparaît ainsi que l'employeur est en partie responsable du retard dans le versement des indemnités de prévoyance.

En pratique, l'employeur aurait dû transmettre une déclaration de sinistre pour motif non professionnel dès le 25 mai 2021, date à laquelle M. FADDEL a demandé explicitement à son employeur de traiter son arrêt comme non professionnel (cf annexe 16). Dès ce moment, l'employeur avait connaissance du fait que la date de prise en charge par l'organisme de prévoyance était le 14 avril 2021.

Même à considérer que l'employeur puisse réellement continuer à penser que l'arrêt relève d'une maladie professionnelle, il aurait dû transmettre la déclaration de sinistre le 14 juin 2021.

Comme nous l'avons vu, ce n'est que lorsque l'employeur a établi une déclaration de sinistre pour motif non professionnel le 15 septembre 2021 que l'indemnisation a pu intervenir, alors que l'employeur disposait de l'information adéquate depuis presque 4 mois (25 mai - 15 septembre).

Il ressort de l'ensemble de ces éléments que :

1/ Pour l'arrêt « initial » du 9 mars 2021, la première attestation de salaire a été transmise le 10 mai 2021, avec deux mois de retard. Il n'en résulte pas un préjudice direct puisqu'en tout état de cause la CPAM refusait d'indemniser M. FADDEL sur la base d'un arrêt AT-MP. Cependant, une déclaration faite à temps aurait vraisemblablement permis à M. FADDEL de régler cette situation plus tôt avec la CPAM et aurait pu permettre de réduire la période pendant laquelle M. FADDEL est resté sans revenu (9 mars - 3 juin 2021),

2/ Le maintien de salaire dû par l'employeur a été versé début octobre 2021, pour un arrêt remontant au 13 février 2021, soit près de 8 mois après le début de l'arrêt. Pourtant, l'employeur disposait des éléments nécessaires pour procéder à une indemnisation plus rapidement, notamment à compter de l'établissement, fin mai 2021, de l'attestation de salaire pour raison non professionnelle.

3/ M. FADDEL n'a été indemnisé par la prévoyance que début octobre 2021, alors que la date de prise en charge était le 14 avril 2021. La responsabilité de l'employeur ne peut pas être retenue pour la période entre le 14 avril et le 25 mai 2021, car pour lui l'indemnisation ne devait intervenir qu'à compter du 14 juin 2021, en raison du caractère professionnel de l'arrêt. Par contre, il est pleinement responsable de ne pas avoir établi une déclaration de sinistre le 25 mai 2021, alors qu'il transmettait le jour-même une attestation de salaire pour motif non professionnel.

Il nous apparaît donc que M. FADDEL a fait l'objet d'un traitement défavorable dans la gestion de ces arrêts maladie et que cela a eu d'importantes conséquences sur les revenus qu'il a perçus entre les mois de mars et octobre 2021.

Evolution salariale

Au cours de notre enquête, M. FADDEL nous a informé qu'il n'avait bénéficié d'aucune évolution salariale depuis son entrée dans l'entreprise.

Nous avons donc cherché à savoir si les autres salariés occupant le poste de Responsable Pôle Services (RPS), comme M. FADDEL avait bénéficié d'une évolution salariale différente sur la même période.

Pour cela, nous avons demandé à la société de nous produire les bulletins de paie de l'ensemble des RPS des mois de janvier des années 2016 à 2022, afin de constater leur évolution salariale.

La société ne nous ayant pas communiqué les bulletins de paie du mois de janvier 2022, nous avons arrêté notre analyse au mois de janvier 2021 (bulletins de paie : **annexe 19**).

La compilation des données analysées est reprise dans un tableur (**annexe 20**). Pour notre analyse nous avons retenu les RPS ayant pris leur poste au même moment que M. FADDEL (courant 2016) ou après :

- le premier onglet présente l'ensemble de ces données brutes, comprises entre 2017 et 2021. L'année 2016 est de fait absente du tableau puisque pour les RPS ayant pris leur poste à la même période que M. FADDEL, le premier bulletin de paie que nous possédons est celui de janvier 2017,
- l'objectif étant d'étudier une évolution des salaires dans le temps, nous avons supprimé, dans le second onglet, les RPS ayant occupé le poste pendant moins de 3 ans,
- dans le troisième onglet nous avons réduit l'analyse aux 7 RPS ayant pris leur poste en même temps que M. FADDEL.

Ce sont donc les deux derniers onglets du tableau qui sont utiles à notre analyse.

Ainsi, l'analyse des bulletins de paie des mois de janvier de 2017 à 2021 des RPS montre que parmi l'ensemble de ceux qui ont pris leur poste entre 2016 et 2021, et ayant occupé le poste pendant au moins 3 ans, seuls quatre salariés dont M. FADDEL sur 22 n'ont bénéficié d'aucune augmentation. Il est le seul à avoir occupé ce poste pendant plus de trois ans sans avoir bénéficié d'augmentation.

Parmi ceux-ci l'augmentation mensuelle moyenne a été de 278,09 €.

Par ailleurs, parmi les RPS ayant pris leur poste en 2016, comme M. FADDEL, celui-ci est le seul à n'avoir bénéficié d'aucune augmentation sur la période 2017-2021.

Sur la période 2017-2021, pour ces salariés, l'augmentation mensuelle moyenne a été de 284,38 €.

Interrogée sur le sujet, la société revient longuement dans son courrier du 1^{er} décembre 2022 (cf annexe 9) sur le niveau de salaire de M. FADDEL « *considérablement supérieur à ses collègues* » au moment de son embauche et finalement dans la moyenne des autres RPS quels que soit leur ancienneté et leur statut (cadre ou agent de maîtrise). Sur l'évolution de son salaire, elle précise : « *L'absence d'augmentation individuelle de Monsieur FADDEL entre 2016 et avril 2021 s'explique exclusivement par une raison objective et pertinente : son salaire à l'embauche* ».

La société nous apprend également que M. FADDEL a bénéficié d'une augmentation individuelle de 25 € bruts en mai 2021 et d'une augmentation de 63,13 € bruts en mai 2022 dans le cadre d'une augmentation collective.

Il ressort des éléments en notre possession que M. FADDEL n'a bénéficié d'aucune augmentation individuelle de son salaire de base au contraire de la plupart de ses collègues, placés dans une situation similaire.

Il nous apparaît donc que M. FADDEL a, là aussi, fait l'objet d'un traitement défavorable.

Discriminations : Analyse juridique

Discrimination syndicale

L'article L.2141-5 du code du travail dispose :

« Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du

personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux mille salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement ».

L'article L.2141-5-1 du code du travail dispose :

« En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 au moins aussi favorables que celles mentionnées au présent article, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise ».

L'article L.2146-2 du code du travail dispose :

« Le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8, relatives à la discrimination syndicale, est puni d'une amende de 3 750 euros ».

Pour rappel, à partir du moment où M. FADDEL a été désigné en qualité de délégué syndical, il a été totalement déchargé de ses tâches de responsable pôle services. Les dispositions de l'article L.2141-5-1 du code du travail trouvent donc matière à s'appliquer. En l'espèce son mandat de délégué syndical a débuté au mois de janvier 2017 et a pris fin en janvier 2021, période sur laquelle nous avons justement constaté que M. FADDEL n'a bénéficié d'aucune augmentation individuelle de son salaire de base au contraire de la plupart de ses collègues, placés dans une situation similaire

En matière de salaire, la qualification de discrimination syndicale découle directement de l'application du code du travail. Ainsi, le non-respect des dispositions de l'article L.2141-5-1 du code du travail suffit donc à caractériser la discrimination syndicale à l'encontre de M. FADDEL.

Concernant le dossier pris dans son ensemble, il nous semble que la qualification de discrimination est indissociable des faits dénoncés par M. FADDEL, tant du point de vue de leur réalité que des conditions de leur dénonciation.

Sur le premier point, il n'est pas de notre ressort de nous prononcer.

Sur le second aspect, l'authenticité de la vidéo du 19 avril 2017, au cours de laquelle M. FADDEL évoque « une affaire de blanchiment d'argent, dans le groupe » devant M. BOMPARD, président du groupe FNAC/DARTY, est essentielle.

En effet, si tel est bien le cas, il nous apparaît que M. FADDEL doit être considéré comme un lanceur d'alerte dès avril 2017 (voir ci-dessous). Mais il apparaît surtout que c'est par le vecteur syndical que M. FADDEL exerce ce droit d'alerte.

Par ailleurs, si dans un premier temps, M. FADDEL déclare avoir découvert les manipulations d'argent liquide en exerçant ses fonctions de RPS, c'est dans le cadre de l'exercice de son mandat syndical qu'il va recueillir l'ensemble des pièces sur ce qu'il considère comme un système de blanchiment d'argent.

Dès lors, si la vidéo du 19 avril 2017 est authentique, un traitement défavorable à son encontre doit être regardé comme pouvant relever d'une discrimination syndicale.

En l'occurrence, au-delà du traitement défavorable à matière de salaire déjà évoqué, il nous est apparu que M. FADDEL a fait l'objet d'un traitement défavorable dans le traitement de ses arrêts maladie ayant eu d'importantes conséquences sur ses revenus entre mars et octobre 2021.

agissant de l'élément intentionnel, il n'est pas concevable qu'un service des ressources humaines d'une entreprise telle que les ÉTABLISSEMENTS DARTY ET FILS puisse ignorer les règles applicables en matière d'arrêts de travail, notamment relatives à la transmission des attestations de salaire à la CPAM et des déclarations de sinistre à l'organisme de prévoyance. La société ne peut pas non plus ignorer les conséquences en matière de rémunération d'un défaut de transmission de ces documents.

Par ailleurs, les ÉTABLISSEMENTS DARTY ET FILS ne peuvent ignorer leurs obligations en matière de garanties d'évolution de la rémunération des représentants du personnel, dont le nombre d'heures de délégation dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail, et ce d'autant plus que la pratique d'un détachement complet des délégués syndicaux est une pratique courante dans la société.

Discrimination en raison du statut de lanceur d'alerte

Comme déjà indiqué, si la vidéo du 19 avril 2017 est authentique, M. FADDEL doit être considéré comme un lanceur d'alerte depuis cette date.

En matière de discrimination liée au statut de lanceur d'alerte, le code du travail ne prévoit pas d'infraction pénale spécifique.

Au moment du lancement de l'alerte, et tout au long de la période considérée dans le présent rapport, ce sont les dispositions de l'article L.1132-3-3 du code du travail dans sa version applicable entre le 11 décembre 2016 et le 1^{er} septembre 2022 qui s'appliquent :

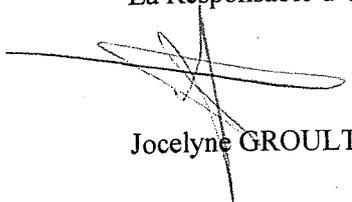
« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

En cas de litige relatif à l'application des premier et deuxième alinéas, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, ou qu'elle a signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

Sur la base de ce texte, M. FADDEL pourrait être fondé à saisir le Conseil de Prud'hommes.

Vu et transmis
La Responsable d'unité de contrôle


Jocelyne GROULT

L'inspecteur du travail


Stéphane LAGARDE