

Délibération n° 2006-124 du 5 juin 2006

Emploi-Secteur privé-Appartenance syndicale

Licenciement d'une salariée le jour où elle décide de s'affilier à un syndicat. Absence de justification probante de l'employeur. Caractère soudain et disproportionné de la sanction. Similitude entre la situation de la réclamante et celle d'une de ses collègues licenciée le même jour. Existence d'une discrimination.

Le Collège :

Vu le code du travail, et notamment les articles L 122-45, L 141-1 et L 142-2,

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 du Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par courrier en date du 8 novembre 2005, d'une réclamation de Mme LEGRAND.

La réclamante expose qu'elle a été engagée en décembre 2000 comme conseillère clientèle par la société Y. Depuis octobre 2002, elle occupe un poste de gestionnaire de comptes clients au service encaissement crédit recouvrement.

Début septembre 2005, suite à un tract du Syndicat Z diffusé sur leur lieu de travail, Mme LEGRAND et sa collègue Mme DUPOND prennent contact avec ce syndicat. La réclamante envisageait alors de se porter candidate au mandat de déléguée syndicale, et sa collègue à celui de représentante syndicale.

Le 22 septembre 2005, Mme LEGRAND a envoyé un courrier électronique au responsable du syndicat Z pour lui donner son accord. Elle déclare avoir subi, le même jour, des pressions sur son lieu de travail de la part des délégués d'un autre syndicat présent dans l'entreprise. Elle s'est ensuite vu remettre une lettre de convocation à un entretien préalable de licenciement, quelques minutes après que sa collègue Mme DUPOND ait reçu un courrier analogue.

L'entretien préalable au licenciement a lieu le 29 septembre 2005. Mme LEGRAND est licenciée « *pour comportement négligent et manque de professionnalisme entraînant une dégradation de son travail* » le 14 octobre 2005.

Sa collègue, Mme DUPOND, est licenciée pour faute deux jours plus tard.

La réclamante saisit alors le Conseil des prud'hommes et l'inspection du travail. En février 2006, l'inspecteur du travail transmet au procureur de la République, au titre de l'article 40 du code de procédure pénale, un rapport aux termes desquels il considère « *qu'un faisceau d'indices [tend] à établir que le licenciement pour faute de Mmes LEGRAND et DUPOND [était] constitutif d'un délit de discrimination syndicale prévu par l'article L412-1 du code du travail* ».

Considérant que les faits relatés par Mme LEGRAND étaient susceptibles de relever de l'article L.122-45 du code du travail lequel dispose « *qu'aucun salarié ne peut être licencié [...] en raison de ses activités syndicales ou mutualistes [...]* », la haute autorité a, par courrier du 29 décembre 2005, demandé à la société Y de lui transmettre des éléments d'information relatifs au licenciement de Mme LEGRAND.

Au vu des éléments transmis par la société Y, la haute autorité a examiné si la décision de licencier Mme LEGRAND apparaissait justifiée et proportionnée.

Mme LEGRAND a été licenciée car elle aurait « *fait preuve d'une implication décroissante dans [ses] fonctions générant des négligences qui caractérisent un manque de professionnalisme préjudiciable [aux] clients* ».

Il est ainsi reproché à Mme LEGRAND une durée moyenne de traitement des appels téléphoniques trop importante.

La comparaison de la durée de traitement des appels de Mme LEGRAND avec celle de ses collègues fait apparaître qu'elle est effectivement au dessus de la moyenne de l'équipe. Toutefois, plusieurs de ses collègues ont des résultats moins bons que la réclamante, et ces derniers n'ont pas été sanctionnés pour autant.

De plus, la réclamante allègue qu'une durée moyenne de traitement importante lui a été présentée quelques mois plus tôt par sa responsable, comme témoignant de son implication positive vis-à-vis des clients.

Il est également reproché à Mme LEGRAND une baisse significative de ses critères de qualité.

L'évaluation de Mme LEGRAND pour les bimestres antérieurs à mai 2005 est positive. Les évaluations de mai/juin 2005 et juillet/août 2005 font apparaître quelques difficultés :

-En mai/juin, il est effectivement signalé à la réclamante que les critères d'efficacité ne sont pas atteints.

-En juillet/août, l'évaluation est mitigée : « *une très belle communication client et conseiller* » (qualité de la communication) / « *objectif atteint, une belle performance* » (structure de contact) / « *un bimestre où la rigueur a été absente* » (maîtrise de la connaissance) / « *un mieux, mais l'objectif n'est pas encore tout à fait atteint* » (sens client) / « *un bimestre en demi teinte* » (participation à l'ambition).

L'employeur semble s'être focalisé sur les résultats des quatre derniers mois, sans tenir compte des résultats positifs de Mme LEGRAND pendant les quatre années précédentes ainsi qu'en témoignent ses entretiens annuels d'évaluation. Les difficultés signalées sur les quatre

derniers mois ne paraissent pas de nature à justifier un licenciement, d'autant que le contrat de travail de la réclamante ne l'astreint pas à atteindre des objectifs précis, mais fait seulement dépendre une part de sa rémunération des objectifs atteints (bonus).

Le 20 septembre 2005, la responsable d'équipe a procédé auprès de Mme LEGRAND à une écoute coachée sur le thème des appels clients émis. Selon l'employeur, Mme LEGRAND aurait témoigné de son *manque d'intérêt pour cette action pédagogique (absence de prise de note, départ en pause au cœur de cet accompagnement)*. Selon la réclamante, c'est la responsable d'équipe elle-même qui a interrompu l'accompagnement.

La haute autorité a demandé le compte rendu de cette étude coachée, mais il lui a été répondu par la société Y que ce document n'existait pas.

La réclamante indique que les dépassements de pauses qui lui sont reprochés ne lui ont jamais été signalés par sa responsable. Il est constant qu'ils n'apparaissent pas sur les évaluations mensuelles ou bimestrielles.

Quant à la démotivation de Mme LEGRAND, celle-ci a expliqué qu'elle souhaitait évoluer dans son travail et s'en était confiée à sa responsable qui lui aurait proposé de rencontrer le service des ressources humaines pour un bilan de compétences.

La réclamante n'a fait l'objet d'aucune sanction durant les 5 années pendant lesquelles elle a travaillé dans la société Y. Or le règlement intérieur cette société, communiqué par le mis en cause, prévoit une gamme de sanctions diversifiées: avertissement écrit, mise à pied, mutation disciplinaire pouvant entraîner un déclassement avec changement de poste ou rétrogradation, licenciement.

La décision de licencier la réclamante apparaît donc subite et disproportionnée avec les faits qui lui sont reprochés.

La chronologie des évènements du 22 septembre 2005 et la coïncidence du licenciement de Mme LEGRAND et celui de Mme DUPOND laissent au contraire à penser que le licenciement n'est pas sans lien avec son affiliation au syndicat Z.

Aux dires de la réclamante, le mardi 20 septembre, la direction aurait été avisée de son intention de se syndiquer par une de ses collègues.

Le témoignage écrit d'une des collègues de la réclamante, apporte d'ailleurs des éléments en ce sens : Cette dernière déclare avoir été témoin le jeudi 22 septembre 2005 à 13 heures, d'une conversation entre Mme LEGRAND, Mme DUPOND, et Mme X, membre d'un syndicat présent dans l'entreprise, laquelle aurait alors déclaré à propos du syndicat Y et de son responsable « *c'est le Che Guevara du syndicalisme et la direction voit d'un très mauvais œil toutes personnes souhaitant adhérer à ce syndicat [...] elles sont grillées vis-à-vis de la direction* ».

Le bref délai écoulé entre la décision de Mme LEGRAND de se syndiquer dont elle avait fait part à ses collègues le 20 septembre, son mail de confirmation le 22 septembre à 13h13, et sa convocation à un entretien préalable à un licenciement le même jour, laissent présumer l'existence d'un lien entre la décision de l'employeur et son affiliation syndicale.

La similitude entre sa situation et celle de Mme DUPOND, ayant décidé elle aussi de se syndiquer et licenciée le même jour, tend à confirmer l'hypothèse précédente.

Considérant que les motifs pour lesquels l'employeur a mis fin au contrat de Mme LEGRAND ne paraissent pas de nature à justifier son licenciement, et considérant que les faits rapportés tendent à établir l'existence d'un lien entre le licenciement de la réclamante, son affiliation au syndicat Y, et son intention d'exercer un mandat syndical, le Collège conclut à l'existence d'une discrimination syndicale.

Mme LEGRAND a saisi le Conseil des prud'hommes. La réclamante a fait connaître son souhait que la haute autorité présente ses observations lorsque l'affaire sera audiencée.

Conformément à l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004, le Collège invite la réclamante à solliciter du Conseil des prud'hommes qu'il invite la haute autorité à présenter ses observations au cours de l'instance.

Le Collège de la haute autorité se réserve la possibilité ultérieure de saisir le parquet de ces faits, lorsque le procès civil sera clos.

Le Président

Louis SCHWEITZER