

Délibération n° 2006-125 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 DUPOND.

La réclamante expose qu'elle a été engagée le 19 mars 2001 comme conseillère clientèle par la société Y. Depuis janvier 2003, 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 son lieu de travail, Mme DUPOND et sa collègue Mme LEGRAND prennent contact avec ce syndicat. La réclamante envisageait alors de se porter candidate au mandat de représentante syndicale, et sa collègue à celui de déléguée syndicale.

Le 22 septembre 2005, Mme DUPOND et Mme LEGRAND ont envoyé un courrier électronique au responsable du syndicat Z pour lui donner leur accord. Mme DUPOND déclare avoir subi, le même jour, des pressions 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 avant que sa collègue Mme LEGRAND ne reçoive un courrier analogue.

L'entretien préalable au licenciement a lieu le 3 octobre 2005, et Mme DUPOND est licenciée pour faute le 18 octobre 2005. Sa collègue, Mme LEGRAND, a été licenciée le 14 octobre 2005.

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 DUPOND 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 l'employeur de lui transmettre des éléments d'information relatifs au licenciement de Mme DUPOND.

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

Mme DUPOND a été licenciée pour faute, en raison du non respect des procédures et d'un manque de professionnalisme.

Selon son employeur, la réclamante s'est attribuée des actions qu'elle n'a pas elle-même réalisées, « *ces fausses déclarations de votre part et les non respect des procédures ont pour effet de modifier vos résultats en augmentant le taux de règlement et donc mécaniquement le montant de votre rémunération variable dans la mesure où votre hiérarchie vous évalue non seulement sur les critères fixés mais également sur l'ensemble des actions réalisées sur le bimestre en cours, à savoir la qualité globale de votre travail* ».

La rémunération des conseillers clientèle comprend une partie variable mensuelle appelée « bonus », calculée en fonction de l'atteinte d'objectifs mensuels et bimestriels et déterminée selon des critères qualitatifs et quantitatifs. Les critères, les objectifs et les modalités de répartition du bonus sont communiqués trimestriellement. Des critères particuliers peuvent être déterminés pour chaque conseiller chaque bimestre.

Le conseiller renseigne lui-même le fichier suivant un principe d'auto déclaration.

Il est reproché à la réclamante d'avoir codifié des actions déjà effectuées par des collègues, ou pour lesquelles le client aurait déjà effectué ses paiements grâce au serveur vocal ou au serveur internet. Au mois de juin 2005, sur 24 comptes clients contrôlés, la moitié d'entre eux aurait été déclarés de façon erronée.

Il est de ce fait reproché à la réclamante d'avoir augmenté artificiellement son bonus.

La réclamante fait valoir que le critère du taux de règlement sur ces fichiers n'était pas un critère pris en compte pour la détermination de son bonus au mois de juin, ce qui a pu être vérifié au vu des documents transmis. Ce critère était en revanche pris en compte pour le bimestre juillet/août, mais il n'aurait permis l'augmentation de son bonus que de 8€ si la réclamante l'avait rempli intégralement, ce qui n'est d'ailleurs pas le cas.

Ces éléments concourent plutôt à démontrer des erreurs de la part de Mme DUPOND, qui n'ont eu aucun impact sur sa rémunération, plutôt qu'une fraude intentionnelle.

Il est à noter que l'employeur ne rapporte pas la preuve de cette faute, ni lors de l'entretien préalable au licenciement, ni pour faire suite à la demande de la haute autorité qui lui a demandé de lui transmettre les copies des fichiers EXCEL où auraient figuré les erreurs reprochées. L'employeur ne transmet qu'un tableau récapitulatif, réalisé par ses soins, avec 15 comptes clients présumés erronés, sans quantifier l'impact sur sa rémunération.

Les évaluations bimestrielles de Mme DUPOND ne démontrent pas les fautes reprochées. L'évaluation du mois d'août 2005 fait effectivement apparaître des problèmes dans la rubrique maîtrise de la connaissance : « *Des erreurs très importantes dans les consignes ou le process rejet technique. Deux anomalies dans les impayés de juillet. C'est dommage. Ces erreurs pourraient être évitées* »

Mais figurent également dans cette même évaluation les observations suivantes : « *voix souriante claire, écoute active très présente* », « *une envie de bien faire : n'hésite pas à te mettre en valeur [...] je compte sur toi pour les mois à venir* »

Les évaluations annuelles de la réclamante sont positives.

Il ressort en outre des compte rendus de réunions d'équipe que Mme DUPOND avait été choisie par sa responsable, en août 2005 -soit après les incidents de juin, et un mois avant sa convocation à un entretien de licenciement- pour tester une nouvelle application de gestion des actions clients.

La réclamante n'a jamais 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 elle, 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 DUPOND et celui de Mme LEGRAND laissent au contraire à penser que le licenciement n'est pas sans lien avec l'affiliation au syndicat Y.

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 DUPOND 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 LEGRAND, 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 travail de Mme DUPOND 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 DUPOND 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 audenciée.

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