

Délibération n° 2010-134 du 31 mai 2010

Licenciement suite à une participation à une grève et adhésion à un syndicat

Emploi- Emploi privé- Participation à une grève – Adhésion à un syndicat – Licenciement pour faute grave – Disproportion de la sanction - Observations.

Le réclamant participe à un mouvement de grève puis adhère peu de temps après à un syndicat. Il est alors sanctionné puis licencié pour faute grave. Le licenciement pour faute grave est disproportionné par rapport aux faits reprochés dont certains ne sont pas établis. La chronologie des événements montre que le licenciement du réclamant est fondé sur un critère discriminatoire et est nul en application de l'article L.1132-4 du Code du travail. Le Collège de la haute autorité décide de présenter ses observations devant le Conseil de Prud'hommes.

Le Collège :

Vu la Constitution et son préambule ;

Vu le Code du travail et notamment ses articles L.1132-1, L.1132-2 et L.2141-5 ;

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 13 ;

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 4 mai 2009, d'une réclamation de Monsieur X qui estime avoir fait l'objet d'un licenciement discriminatoire lié à ses activités syndicales.

FAITS :

Le 28 février 2007, Monsieur X est embauché par la société A France, sous contrat à durée déterminée, venant à échéance le 30 septembre 2007, en qualité d'agent d'escalier.

Le 1er octobre 2007, le contrat de travail de Monsieur X se transforme en contrat à durée indéterminée.

Le 29 janvier 2008, un nouveau contrat de travail est régularisé entre les parties, suite à la confusion de patrimoine entre la société A et la société AL, filiale d'un groupe qui compte plusieurs milliers de salariés.

Par le biais de l'article L.1224-1 du Code du travail, tous les contrats de travail de la société A sont transférés à la société AL.

Le nouveau contrat de travail de Monsieur X prévoit notamment qu'à compter du 1er avril 2008, il est promu au poste de leader passage - responsable de vol, coefficient 235, en vertu des dispositions de la convention collective du transport aérien personnel sol.

Du 26 mai 2008 au 3 juin 2008, une grève importante de plusieurs centaines de salariés a lieu au sein de la société AL à laquelle participe Monsieur X.

Le 1er novembre 2008, Monsieur X adhère à un syndicat minoritaire au sein de la société AL.

Le 26 novembre 2008, Monsieur X est convoqué à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement, entretien fixé au 16 décembre 2008.

Le 31 décembre 2008, la société AL notifie un avertissement à Monsieur X en lui reprochant d'avoir totalisé 6 retards entre le 1er octobre 2008 et le 3 novembre 2008.

Le 23 février 2009, Monsieur X est de nouveau convoqué à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement, entretien fixé au 5 mars 2009.

Le 5 mars 2009, le compte rendu d'entretien préalable rédigé par Monsieur C, membre du comité d'entreprise, indique que Monsieur X conteste l'imputabilité des faits qui lui sont reprochés, à savoir un non-respect des consignes d'enregistrement de deux passagers.

Le 23 mars 2009, Monsieur X est licencié pour faute grave, aux motifs suivants :

" sur le vol du 1er février 2009, un passager s'est présenté à l'enregistrement avec un passeport temporaire français sans visa à destination de D , après avoir mal vérifié le timatic, vous avez quand même enregistré le passager (...) en raison de cette faute, les passagers ont été refoulés sur le vol du soir ".

" sur le vol du 13 février 2009, Madame Aquil possède un passeport algérien et qui était accompagnée de son conjoint s'est vu refuser l'entrée sur le territoire d(...) car elle ne possédait pas de visa avant son départ. Vous avez donné votre accord pour l'enregistrement de ce passager ".

Le courrier de licenciement conclut à des " manquements professionnels multiples et graves, altération de l'image de marque, préjudice commercial. "

Le 30 avril 2009, Monsieur X conteste fermement les motifs allégués à l'appui de son licenciement et indique que le vrai motif de son licenciement est en réalité sa participation à la grève de mai-juin 2008 et son adhésion au syndicat. Ce courrier n'a reçu aucune réponse, ni aucun démenti de la société AL.

Le 11 mai 2009, l'inspection du travail écrit à la société AL en lui demandant des explications sur le licenciement de Monsieur X compte tenu du fait que d'autres salariés auraient commis les mêmes erreurs et n'auraient pas été sanctionnés.

Le 26 mai 2009, la société AL précise à l'inspection du travail que le licenciement de Monsieur X fait suite à la répétition d'erreurs professionnelles contrairement aux autres salariés qui n'auraient commis qu'une seule erreur.

ENQUETE ET DISCUSSION :

Il ressort des éléments de l'enquête que Monsieur X n'avait jamais auparavant reçu de reproche de sa direction depuis son embauche par la société A en février 2007.

Bien au contraire, Monsieur X communique ses tests de gestion de vol qui sont tous satisfaisants (90/100, 36/38) et près d'une quarantaine d'attestations de ses collègues et anciens supérieurs qui témoignent de son sérieux, son professionnalisme et de son excellent leadership.

Monsieur X n'a d'ailleurs eu de cesse d'évoluer professionnellement, passant d'agent d'escale à responsable de vol par intermittence par avenant du 1er octobre 2007, puis responsable de vol titularisé le 1er avril 2008.

Cette évolution professionnelle témoigne de la confiance que lui ont accordée ses supérieurs hiérarchiques et de ses qualités professionnelles.

Cependant, à compter de sa participation à la grève du 26 mai 2008 au 3 juin 2008 et de son adhésion au syndicat le 1er novembre 2008, Monsieur X a été convoqué à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement à deux reprises, s'est vu notifier un avertissement le 31 décembre 2008, puis a été licencié pour faute grave le 23 mars 2009.

S'agissant des griefs énumérés dans la lettre de licenciement, il est reproché à Monsieur X d'avoir enregistré, les 1er et 13 février 2009, des passagers sans visa.

Cependant, il ressort des explications apportées par Monsieur X lors de l'entretien préalable que le logiciel d'information quant aux conditions de formalités selon les destinations, aurait donné des informations contradictoires et n'était pas régulièrement mis à jour.

Monsieur X précise par ailleurs que les nombreux dysfonctionnements de ce logiciel ont été signalés à la direction, en vain. Le mis en cause ne répond pas sur ce point.

De plus, d'après le réclamant, concernant l'enregistrement du 1er février 2009, la responsable de la compagnie E, assurant les vols vers le (...), aurait autorisé Monsieur X à enregistrer ce passager.

S'agissant de l'enregistrement du 13 février 2009, une formatrice était présente ce jour là aux côtés de Monsieur X et aurait donné son accord.

La chronologie des événements et les motifs du licenciement laissent à penser que la société AL a pris en considération l'engagement syndical et revendicatif progressif de Monsieur X

pour le sanctionner. En effet, l'adhésion au syndicat de Monsieur X, connue de l'employeur, date du 1er novembre 2008 et le réclamant a été sanctionné moins d'un mois plus tard.

La société AL souligne à la haute autorité que 230 agents ont participé au mouvement de grève et qu'ils n'ont pas tous été sanctionnés et que certains ont même bénéficié d'une promotion.

Cependant, si tous les salariés ayant participé à la grève n'ont pas été sanctionnés ou licenciés, les salariés ayant été sanctionnés ou harcelés suite à la grève appartiendraient en grande majorité au syndicat, dont faisait partie Monsieur X.

Sur 38 salariés licenciés dans l'année suivant le mouvement de grève, une trentaine d'adhérents USAPIE ont été licenciés en plus des représailles et des sanctions envers des salariés parmi lesquels un élu et un délégué syndical dont les licenciements ont été refusés par l'inspection du travail.

La société AL ne fournit aucun élément de preuve quant à l'imputabilité de la faute reprochée à Monsieur X.

Or, la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié personnellement qui rend impossible son maintien dans l'entreprise, même pendant la durée du préavis. (Cass. Soc., 23 février 2005, n°02-46.271, Lacoste/Sté Léo Burnett)

Monsieur X conteste fermement son licenciement et précise être le seul à avoir été licencié pour ce type de griefs.

Monsieur X communique des attestations de salariés de la société AL qui témoignent avoir commis ce type d'erreurs sans être sanctionnés.

La société AL précise que Monsieur X a été licencié contrairement aux autres salariés ayant commis le même type de fautes parce qu'il avait commis deux fois la même erreur les 1er et 13 février 2009.

La société AL évoque d'autres manquements professionnels de Monsieur X et notamment " des précédentes mesures disciplinaires pour d'autres problèmes professionnels " sans en justifier aucunement.

La disproportion de la sanction subsiste car alors que pour une telle erreur un autre salarié a rempli une feuille d'incident, Monsieur X a été immédiatement licencié pour faute grave sans sanction, ni avertissement préalable.

Or, il est de jurisprudence constante que le fait de sanctionner le seul salarié du service qui exerce un mandat syndical est considéré comme une mesure discriminatoire lorsque l'employeur ne justifie pas que cette disparité de traitement, au vu du contexte de conflit social et de contestation syndicale, est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur l'appartenance syndicale. (Cass. Soc., 18 novembre 2003, n°01-43.686).

A également été considérée discriminatoire la mise à pied disciplinaire infligée à une déléguée syndicale pour des retards alors que d'autres salariés auraient pu se voir reprocher les mêmes faits et n'ont pas été sanctionnés. (Cass. Crim., 25 janvier 2000, n°99-85.476)

Le mis en cause ne démontre donc pas que sa décision de licencier Monsieur X est justifiée par des éléments objectifs étrangers à sa participation à la grève et à son appartenance syndicale.

Or, l'article L.2141-5 du Code du travail 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 ce qui concerne les mesures de discipline.

De plus, les articles L.1132-1 et L.1132-2 du Code du travail précisent " qu'aucun salarié ne peut être licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de ses activités syndicales " et " qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L.1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève ".

Le Collège :

Considère qu'au vu des éléments recueillis au cours de l'enquête, le licenciement de Monsieur X a été motivé par un critère discriminatoire prohibé.

Décide de présenter ses observations à l'audience du Conseil de Prud'hommes, conformément à l'article 13 de la loi 2004-1486 du 30 décembre 2004.

La Présidente,

Jeannette BOUGRAB