

Délibération n° 2009-378 du 9 novembre 2009

Emploi privé- Activités syndicales- Imminence de la candidature- Licenciement pour fautes professionnelles –Observations.

Licenciement d'une salariée le jour où elle décide d'adhérer à un syndicat. Absence de justification probante de l'employeur sur les motifs allégués à l'appui du licenciement. Caractère soudain et disproportionné de la mesure. Similitude entre la situation de la réclamante et celle d'une de ses collègues licenciée le même jour. Existence d'une discrimination relevée par l'inspecteur du travail et par la haute autorité par délibération n°2006-124 du 5 juin 2006. Transmission au procureur par l'inspecteur du travail au titre de l'article 40 du Code de Procédure pénale. Sursis à statuer du Conseil de Prud'hommes. Observations devant le tribunal correctionnel.

Le Collège

Vu l'article 225-1 du Code pénal ;

Vu les articles L.2141-5 et L.2146-2 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 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 du Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par Madame X d'une réclamation en date du 8 novembre 2005 relative à son licenciement par la société A fondé sur ses activités syndicales.

La réclamante a alors saisi le Conseil de Prud'hommes de B et l'inspection du travail.

Le 10 février 2006, l'inspecteur du travail a transmis au Procureur de la République, au titre de l'article 40 du Code de Procédure Pénale, un rapport aux termes duquel il a conclu que l'appartenance à un syndicat a été prise en considération par l'employeur pour arrêter ses décisions, en ce qui concerne les mesures de discipline et de licenciement.

Par délibération n°2006-124 du 5 juin 2006, le Collège de la haute autorité conclut à l'existence d'une discrimination syndicale et invite la réclamante à solliciter du Conseil de Prud'hommes afin de présenter ses observations au cours de l'instance.

Le parquet a décidé de poursuivre Madame Y, en sa qualité de représentante de la société A, pour des faits de discrimination syndicale, pour une audience du 4 décembre 2009 devant le tribunal correctionnel.

Par jugement du 5 février 2008, le Conseil de Prud'hommes a sursis à statuer en attente de la décision pénale.

Les faits relevés lors des différentes enquêtes menées par l'inspecteur du travail, la haute autorité et les services de police, sont concordants.

La réclamante expose qu'elle a été engagée le 14 décembre 2000 comme conseillère clientèle par la société A sur le site de B. Depuis le 21 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 Autonome des Salariés de la société A sur son lieu de travail et à une importante réorganisation du service, Madame X et sa collègue Madame Z prennent contact avec le délégué syndical central du site de la société A. La réclamante envisageait de se porter candidate au mandat de déléguée syndicale, et sa collègue à celui de représentante syndicale.

Le 19 septembre 2005, Madame X adresse un courrier électronique à ses collègues de travail leur proposant d'adhérer au syndicat.

Le 22 septembre 2005 à 9h22, Madame X adresse un courrier électronique au délégué syndical central pour lui donner son accord concernant son adhésion et la création de la section syndicale sur le site de B.

Le même jour à 16h50, Madame X est convoquée dans le bureau du directeur des ressources humaines et se voit remettre une lettre de convocation à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement, quelques minutes après que sa collègue Madame Z eut reçu un courrier analogue.

L'entretien préalable au licenciement a lieu le 29 septembre 2005. Le 14 octobre 2005, Madame X est licenciée « *pour comportement négligent et manque de professionnalisme entraînant une dégradation de son travail* ». Sa collègue, Madame Z, est licenciée pour faute le 18 octobre 2005.

En l'espèce, plusieurs éléments permettent d'établir directement la prise en considération de l'activité syndicale de Madame X pour la licencier.

En effet, d'une part, le licenciement de Madame X repose sur des griefs qui ne sont ni justifiés par la société A, ni proportionnés et d'autre part, la concordance des dates, les témoignages recueillis font apparaître que la décision de licencier est liée aux activités syndicales de la réclamante.

Madame X 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 lui est plus particulièrement reproché ses difficultés, depuis le mois de décembre 2004, à répondre aux objectifs de durée moyenne de traitement des clients (DMT-efficacité), une baisse significative de ses critères de qualité depuis avril 2005, sa démotivation, ainsi que des retards et des dépassements de pause.

La comparaison de la DMT de Madame X avec celle de la moyenne de l'équipe fait apparaître que sa DMT est en effet un peu plus importante de 4 à 9%. Toutefois, plusieurs de ses collègues ont des résultats moins bons que la réclamante et ces derniers n'ont pas été sanctionnés pour autant.

Concernant la baisse significative de ses critères qualité, les évaluations de Madame X pour les bimestres antérieurs à mai 2005 sont extrêmement positives puisqu'elle a perçu 71,5 % du bonus maximum.

Les évaluations de mai/juin 2005 font apparaître quelques difficultés, puisque le critère efficacité de Madame X est inférieur aux bimestres précédents et s'élève à 3/12, toutefois les autres critères restent très satisfaisants.

En juillet/août 2005, l'évaluation est mitigée avec un critère efficacité qui reste toutefois évalué à 7/12.

L'employeur s'appuie sur les résultats des quatre derniers mois, alors qu'ils n'ont donné lieu à aucun avertissement, sans tenir compte des résultats positifs de Madame X pendant les quatre années précédentes.

Par ailleurs, selon l'employeur, Madame X aurait témoigné de son manque d'intérêt pour une écoute coachée ayant eu lieu le 20 septembre 2005 à l'initiative de sa supérieure hiérarchique, Mademoiselle V (absence de prise de notes, départ en pause).

Selon la réclamante c'est Mademoiselle V elle-même qui a interrompu l'accompagnement qui n'a duré que dix minutes pour vaquer à ses occupations.

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

La société A reproche à la réclamante le dépassement de ses temps de pause, de 24 minutes le 6 septembre 2005 et de 16 minutes le 7 septembre 2005.

La réclamante fait valoir qu'ils ne lui ont jamais été signalés par sa responsable et que ce point n'a pas été abordé lors de l'entretien préalable au licenciement.

Enfin, la société A reproche à Madame X une démotivation dans son travail, sans plus de précisions.

Or, la réclamante a expliqué à sa hiérarchie, lors d'un entretien d'évaluation mi-septembre 2005, qu'elle souhaitait évoluer dans son travail dans le même groupe mais vers une autre forme de secrétariat, demande qui a d'ailleurs reçu un avis favorable de sa supérieure hiérarchique.

Toutefois, ce souhait d'évolution est désormais interprété par la société A comme une démotivation, alors que tel n'était pas le cas.

Par ailleurs, la réclamante n'a jamais fait l'objet d'aucune sanction, ni aucun reproche tant sur la qualité que sur la quantité de son travail depuis le début de l'exécution de son contrat de travail.

La décision de licencier la réclamante apparaît subite et disproportionnée avec les faits qui lui sont reprochés au regard de l'échelle de sanctions prévue à l'article 3f du règlement intérieur de la société A.

Au cours de l'enquête pénale, Mademoiselle V, responsable d'équipe, a relevé que « *son licenciement intervient suite à un dossier monté par nos services avant l'été 2005 sur une insuffisance de résultats depuis 2003 qui perdurait depuis des mois et aucune amélioration des résultats ne s'est fait sentir* ».

Or, tous les entretiens d'évaluation jusqu'à mars 2005 sont très positifs et l'employeur n'a jamais notifié d'avertissement ou de sanction à la réclamante depuis 2003.

La chronologie des événements du 22 septembre 2005, la coïncidence entre le licenciement de Madame X et celui de Madame Z indiquent que le licenciement est lié avec son affiliation au syndicat U.

Les auditions par les services de police précisent le contexte de la tentative d'implantation syndicale et confortent l'hypothèse de la connaissance du processus par la direction.

Lors de son audition, Madame W, une des salariées en copie du courrier électronique de Madame X du 19 septembre 2005, précise avoir demandé à sa collègue Madame T, déléguée du personnel du syndicat C, des renseignements sur le syndicat U.

Lors de son audition, Madame T a confirmé avoir été contactée par madame W et lui aurait dit qu'il s'agissait d'un syndicat franc et agressif sur ses revendications et que Madame O, cadre des ressources humaines, a évoqué devant elle les actions négatives de ce syndicat.

Parallèlement, Madame R, elle aussi déléguée du personnel C, déclare avoir demandé des informations sur ce syndicat à Madame E, déléguée syndicale de C, qui lui aurait précisé que le syndicat était en procès avec la société A qui contestait sa représentativité.

Madame R aurait alors prévenu Mesdames X et Madame Z.

Les auditions, lors de l'enquête pénale, confirment bien que la tentative d'implantation était connue au-delà du cercle des destinataires du courrier électronique du 19 septembre 2005, notamment par des élues d'un syndicat différent.

De plus, il était connu de tous que le syndicat U était jugé indésirable par la direction.

Le rapport de l'inspection du travail rédigé à la suite des auditions conclut que « *la concomitance des dates (19-22 septembre 2005) comme l'enquête et les auditions renforcent le faisceau d'indices que la mesure de licenciement avait pour la direction, l'objectif d'empêcher l'implantation d'un syndicat, perçu comme ingérable, tant par l'élimination*

directe des meneuses, que par l'exemple donné aux salariés des risques encourus par une telle syndicalisation ».

Ainsi, l'employeur avait connaissance de la future adhésion au syndicat U de la réclamante et son licenciement permettait d'empêcher l'implantation du syndicat sur le site de B.

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 matière de rupture de contrat de travail.

L'infraction est caractérisée lorsqu'elle est établie par la prise en considération de l'activité syndicale dans le processus qui conduit à la décision de l'employeur. Dès lors qu'il est démontré que l'employeur a pris en compte le critère discriminatoire pour arrêter sa décision, il y a volonté discriminatoire.

La discrimination est constituée dès qu'il est établi que le critère discriminatoire a été un élément pris en compte, sans être nécessairement le motif exclusif de la décision (Cass. crim. 15 janvier 2008 n°07-82.380 ; Cass. crim 14 juin 2000 n° 99-81.108).

Il appartient donc à l'employeur d'établir la pleine justification de sa décision et l'absence de tout lien avec les mandats du représentant syndical (Cass. Crim. 23 novembre 2004, n°03-84.389 ; Cass. Crim., 15 janvier 2008, n°07-82.380).

Ainsi, l'insuffisance ou l'incohérence ou le caractère peu pertinent des justifications apportées par le mis en cause pour expliquer une décision ou une différence de traitement manifestement discriminatoire conforte l'élément intentionnel de l'infraction.

La volonté discriminatoire se déduit d'un faisceau d'indices concordants et de la chronologie des faits.

En conséquence, le Collège de la haute autorité conclut que Madame Y, représentante de la société A, a pris en considération l'activité syndicale de Madame X pour la licencier.

Le délit prévu aux articles L.2141-5 du Code du Travail et 225-1 du Code Pénal paraît constitué.

Compte tenu de ce qui précède, le Collège de la haute autorité décide de présenter ses observations à l'audience du tribunal correctionnel de B, conformément à l'article 13 de la loi 2004-1486 du 30 décembre 2004.

Le Président,

Louis SCHWEITZER