

Délibération n° 2008-68 du 14 avril 2008

Activité syndicale /Licenciement économique /Emploi privé / Observations/ Conseil de Prud'hommes

L'élection de la réclamante au CHSCT a provoqué des conflits avec son employeur qui a tenté à plusieurs reprises de la licencier. L'inspection du travail s'y est systématiquement opposée. La réclamante a été licenciée pour motif économique. Les efforts de formation et d'adaptation réalisés en vue de la reclasser au sein du groupe se sont révélés insuffisants et il apparaît que l'absence de reclassement de la réclamante, ayant conduit à son licenciement, repose sur son appartenance syndicale.

La haute autorité entend présenter des observations devant le Conseil de Prud'hommes saisi.

Le Collège :

Vu le 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,

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 :

- 1- La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 13 février 2007 par Madame M d'une réclamation relative à son licenciement pour motif économique. Elle allègue être victime d'une discrimination en raison de son activité syndicale.
- 2- Madame M a été embauchée le 3 juillet 2000 en qualité d'agent de production par la SA Z, devenue la société X, en contrat à durée déterminée puis en CDI.
- 3- Elle a été nommée membre du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le 24 mai 2004.
- 4- La réclamante prétend que cette nomination « a provoqué un acharnement de la part de la direction » à son égard. A compter de janvier 2005, Madame M fait l'objet de 4 procédures de licenciement et est licenciée pour motif économique en février 2007.
- 5- *Sur la première procédure de licenciement* : le 11 mars 2005, l'Inspection du travail refuse d'autoriser le licenciement de la salariée au motif qu'il n'est pas possible d'écarter le lien entre la demande d'autorisation de licenciement et le mandat détenu par l'intéressée.

Cette décision est confirmée le 12 juillet 2005 par la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

- 6- *Sur la seconde procédure de licenciement* : par courrier du 28 mars 2006, Société X propose à Madame M sa mutation sur le site de la ville de A par le biais d'une modification de son contrat de travail.
- 7- Le 18 avril 2006, la société remet en mains propres à Madame M une proposition de reclassement dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi. Les postes sont tous situés à une distance éloignée de son domicile et Madame M ne donne pas suite à cette proposition.
- 8- Par un courrier reçu le 02 mai 2006 par la société X, Madame M refuse la proposition de mutation sur le site de A pour des raisons familiales. Elle indique qu'elle n'est « pas en mesure de se rendre à A ».
- 9- Par lettre du 02 mai 2006, Madame M est convoquée à un entretien préalable à un licenciement pour motif économique. Le 13 juillet 2006, l'Inspection du travail refuse une nouvelle fois d'autoriser son licenciement au motif qu' « *au moment où elle rend sa décision, l'issue des démarches en cours afin de reclasser Madame M en interne n'est toujours pas connue* ».
- 10- En effet, parallèlement aux propositions de reclassement qui lui sont faites, Madame M a postulé à deux postes visés par le plan de sauvegarde de l'emploi au sein du service client sur le site de B
- 11- Le 31 août 2006, X informe Madame M qu'elle ne peut donner une suite favorable à sa candidature. Elle est convoquée à un nouvel entretien préalable.
- 12- Lors de l'entretien préalable au licenciement de la salariée du 12 septembre 2006, Monsieur C, Directeur des ressources humaines de Société X, déclare non concluant le résultat des tests et surtout l'entretien de Madame M auprès du cabinet de recrutement. Il souligne le manque de connaissance des outils informatiques WORD et EXCEL de la salariée.
- 13- Par décision du 10 novembre 2006, l'Inspection du travail refuse d'autoriser le licenciement de Madame M pour insuffisance des efforts de reclassement. Elle justifie ce refus par le fait que « *l'employeur, lors de l'enquête n'a pas été en mesure de produire les éléments consistants et objectifs justifiant le rejet de cette candidature* » et que « *malgré les atouts reconnus de cette candidature, la société n'a pas envisagé la possibilité d'une période d'adaptation au nouveau poste* ».
- 14- Suite à ce refus, par courrier du 11 décembre 2006, la société X propose alors à Madame M deux postes de reclassement, au sein du groupe X situés dans la région parisienne.
- 15- Madame M, ayant déjà refusé des postes similaires proposés en avril 2006 dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi, confirme son refus.
- 16- *Sur la quatrième procédure de licenciement* : par courrier du 19 janvier 2007, Madame M est convoquée à un entretien préalable au licenciement fixé au 30 janvier 2007

- 17- Monsieur Daniel H, conseiller de Madame M, indique dans le compte rendu de cet entretien, que Monsieur C, Directeur des Ressources Humaines souligne que le poste de suivi de clientèle étant de qualification supérieure à l'emploi précédemment occupé, il n'était pas obligé de faire suite à la candidature de Madame M. Il maintient que l'intéressée n'a pas les compétences requises pour occuper le poste de suivi de clientèle à B. Son licenciement lui est notifié le 08 février 2007 avec proposition d'un congé de reclassement de 7 mois.
- 18- . La société X justifie son licenciement par le fait que le poste d'agent de production qualifié que la réclamante occupait a été supprimé, qu'elle a refusé sa mutation sur A ou dans d'autres unités du Groupe, et que son reclassement sur le site de B s'avère impossible.
- 19- Madame M accepte le congé de reclassement le 15 février 2007, de telle sorte que son contrat de travail prend fin le 8 septembre 2007. Par lettre du 21 février 2007, Madame M fait savoir à son employeur qu'elle souhaite bénéficier de la priorité de réembauchage prévue à l'article 321-14 du code du travail.
- 20- L'article L.321-1 alinéa 3 énonce que « le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou, à défaut, et sous réserve, de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Les offres de reclassement adressées au salarié doivent être écrites ou précises ».
- 21- En vertu de l'article L.122-45 du Code du travail, « aucune personne ne peut [...] faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière [...] de reclassement en raison de ses activités syndicales ou mutualistes ».
- 22- Il ressort de l'enquête de la haute autorité que la société X propose le 28 mars 2006 à Madame M une première mutation sur le site de A, puis le 18 avril 2006, lui adresse une liste des postes ouverts au reclassement visés par le plan de sauvegarde de l'emploi. Enfin, le 11 décembre 2006, elle lui communique une nouvelle proposition de reclassement à deux postes d'agents de production situés dans les départements des Yvelines et de la Seine-Saint-Denis.
- 23- L'intéressée n'a pas donné suite à ces propositions de reclassement pour des raisons personnelles. En effet, tous les postes proposés sont situés à une distance éloignée de son domicile et nécessitent un déménagement.
- 24- Il est de jurisprudence constante que « le refus d'un poste proposé par l'employeur dans le cadre de son obligation de reclassement n'implique pas, à lui seul, que ledit employeur a satisfait à cette obligation » (Cass.Soc.29 novembre 2006). En effet, l'employeur doit exécuter loyalement son obligation de reclassement (Cass.Soc.7 avril 2004), notamment en adressant à chaque salarié concerné, une ou des propositions individualisées de reclassement.
- 25- L'employeur savait qu'en lui proposant, le 11 décembre 2006, des postes éloignés de son domicile, situés dans la région parisienne, Madame M ne pouvait les accepter, alors

même qu'elle avait refusé le 12 mai 2006 la proposition de la modification de son contrat impliquant un transfert sur A.

- 26- L'employeur n'a donc pas fait de propositions sérieuses de reclassement à Madame M.
- 27- En outre, parallèlement aux propositions de reclassement de la société X, Madame M a postulé à deux postes ouverts au reclassement visés par le plan de sauvegarde de l'emploi au sein du service client sur le site de B.
- 28- La société X n'a pas donné une suite favorable à sa candidature. Elle indique en effet que Madame M ne remplissait pas les critères pour occuper ces postes de catégorie supérieure.
- 29- Or, l'employeur ne fournit ni à l'Inspection du travail, ni à la haute autorité, les critères objectifs retenus pour procéder à l'évaluation de la candidature de Madame M, ni les résultats de l'entretien du 11 juillet 2006 avec Monsieur D, responsable du service client de B.
- 30- De plus, la lecture des résultats du test de personnalité réalisé par le cabinet de recrutement H - RH ne permet pas de conclure à une inaptitude de Madame M à occuper l'emploi postulé.
- 31- Il ressort de l'enquête menée par la haute autorité que la société X a manifesté, dès 2005, la volonté de licencier Madame M.
- 32- Alors même que l'Inspection du travail ne s'est pas encore prononcée sur l'autorisation de son licenciement, elle est dispensée de toute activité au sein de l'entreprise à compter du 31 janvier 2005 et n'est réintégrée qu'à la demande de l'inspection du travail.
- 33- Les autres tentatives de licenciement sont toutes refusées par l'inspection du travail.
- 34- Le licenciement de Madame M intervient à une époque où elle ne bénéficie plus d'un statut protecteur.
- 35- Les efforts de formation et d'adaptation réalisés, en vue de reclasser Madame M au sein du groupe X, ont été infructueux.
- 36- L'enquête de la haute autorité réunit suffisamment d'éléments pour présumer que le licenciement de Madame M, lié à son défaut de reclassement, est fondé sur ses activités syndicales. Ce licenciement doit être déclaré nul conformément aux dispositions de l'article L.122-45 du Code du travail.
- 37- La haute autorité présentera des observations devant le Conseil de Prud'hommes dans la procédure en cours, étant rappelé que cette audition est de droit, conformément à l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004.

Le Président

Louis SCHWEITZER